

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)
N° certificat : DQ-2023-9382

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-7875

EMPLOYEUR VILLE DE BAIE-COMEAU 19, AVENUE MARQUETTE BAIE-COMEAU QC G4Z 1K5 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2915 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-11-18 Date dépôt : 2024-11-29	Nombre de salariés visés : 98	Date début : 2024-11-18 Date d'expiration : 2029-03-31

Remarque

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2024-12-03
Date

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE BAIE-COMEAU
(ci-après appelée : l'Employeur)



ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2915**
(ci-après appelé : le Syndicat)



1^{er} avril 2023 au 31 mars 2029

L'utilisation du masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	13
ARTICLE 4	DROITS SYNDICAUX	14
ARTICLE 5	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	20
ARTICLE 6	ANCIENNETÉ	21
ARTICLE 7	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET AFFECTATION TEMPORAIRE ...	23
ARTICLE 8	NOUVEAU POSTE.....	26
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D'EMPLOI	26
ARTICLE 10	HEURES DE TRAVAIL.....	29
ARTICLE 11	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	33
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES PAYÉES	40
ARTICLE 13	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	44
ARTICLE 14	CONGÉS SOCIAUX.....	45
ARTICLE 15	CONGÉ SANS SOLDE	50
ARTICLE 16	PERFECTIONNEMENT	51
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ	53
ARTICLE 18	CONGÉS DE MALADIE.....	59
ARTICLE 19	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	60
ARTICLE 20	RÉGIME DE RETRAITE	61
ARTICLE 21	ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	62
ARTICLE 22	MESURES DISCIPLINAIRES	63
ARTICLE 23	CONGÉDIEMENT ET PRÉAVIS DE DÉPART	64
ARTICLE 24	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	65
ARTICLE 25	PLAINTES ET POURSUITES CONTRE LES PERSONNES SALARIÉES.....	67
ARTICLE 26	ALLOCATION AUTOMOBILE.....	67

ARTICLE 27	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	68
ARTICLE 28	FUSION.....	69
ARTICLE 29	DROITS ACQUIS	69
ARTICLE 30	JOUR DE PAIE.....	70
ARTICLE 31	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	71
ARTICLE 32	VALIDITÉ DE LA CONVENTION.....	72
ARTICLE 33	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	72
ARTICLE 34	GÉNÉRALITÉS	72
ARTICLE 35	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	73
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION	73
ANNEXE A	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	75
ANNEXE B	AUTORISATION D'AVANCES	76
ANNEXE C	ÉCHELLES DE SALAIRES.....	77
ANNEXE D	CLASSIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES	80
ANNEXE E	DESCRIPTION DE TÂCHES ET ÉVALUATION DES EMPLOIS	90
ANNEXE F	MODALITÉS DE GARDE	93
ANNEXE G	RÉTROACTIVITÉ	97
ANNEXE H	QUANTUM DE VACANCES.....	98
ANNEXE I	REMPLACEMENT DE JOURNALIER POUR LA TÂCHE DE SIGNALEUR DEVANT LE SOUFFLEUR.....	99
ANNEXE J	COMITÉ DE PRODUCTIVITÉ	100
ANNEXE K	QUANTUM DE VACANCES - MODALITÉS DIVERSES	101
ANNEXE L	CONTRAT ET SOUS-CONTRAT.....	103
ANNEXE M	RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ	104
ANNEXE N	CLAUSES SPÉCIALES	110
ANNEXE O	CONDITIONS DE TRAVAIL DES SAISONNIERS ET OCCASIONNELS	111
ANNEXE P	PROJET PILOTE – HEURES DE CONDUITE ET DE REPOS	118

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses personnes salariées représentées par le Syndicat, d'assurer d'une part, une meilleure qualité de travail et d'autre part, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler de la façon ci-après déterminée les mésententes ou les problèmes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

- 2.1 **Personne salariée régulière**
Désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur.

- 2.2 **Personne salariée en probation**
Désigne et comprend toute personne salariée embauchée pour devenir une personne salariée régulière et qui n'a pas complété sa période de probation de quatre (4) mois de calendrier travaillés pour l'Employeur. Cette personne salariée a droit aux bénéfices suivants de la convention collective : les salaires, les heures de travail, les congés sociaux, les fêtes chômées et payées, la rémunération du temps supplémentaire, les primes, l'article de vêtements, la cotisation syndicale et la procédure de règlements de griefs pour les points précités.

À la fin de sa période de probation, elle devient une personne salariée régulière rétroactivement à sa date d'embauche à titre de personne salariée en probation.

- 2.3 **Personne salariée temporaire**
Signifie toute personne salariée embauchée pour remplacer les personnes salariées régulières en absences autorisées pourvu que les autres personnes salariées régulières ne puissent les remplacer ou pour combler un surcroit de travail n'excédant pas deux cent

quarante (240) jours de calendrier, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

- 2.4 À défaut d'entente, la personne salariée embauchée pour un surcroit de travail dépassant deux cent quarante (240) jours de calendrier de service continu obtient le statut de personne salariée régulière.
- 2.5 La personne salariée temporaire reçoit cent pour cent (100 %) du traitement de la personne salariée régulière dans la classe d'emploi où elle est affectée à compter de la signature des présentes.
- 2.6 La personne salariée temporaire ne jouit des avantages de la convention collective que relativement à la classe d'emploi, aux heures de travail, à la rémunération du temps supplémentaire conformément au traitement mentionné dans le paragraphe précédent, aux primes, à l'article de vêtements, à la liberté d'action syndicale, aux cotisations syndicales, aux plaintes et aux poursuites contre les personnes salariées, devoirs de juré ou de témoin, aux articles 6.3, 7.9, 7.14, 11.5 c), 16.6, 16.7, 18.5, 22.9 (lorsqu'il est au travail), 31 et 34.3.

Dans le cas d'une mise à pied, la personne salariée doit être avisée par écrit dans un délai préalable d'au moins une (1) semaine. Si la personne salariée est prolongée, elle est avisée par écrit à nouveau dans un délai préalable d'au moins une (1) semaine.

- 2.7 La personne salariée temporaire a droit à dix pour cent (10 %) additionnel pour chaque heure travaillée à son taux horaire, montant qui est versé chaque semaine en compensation pour les congés chômés et flottants, de même que les vacances.
- 2.8 Il est loisible à la personne salariée temporaire de convertir en temps le travail supplémentaire effectué au taux de temps supplémentaire pour une banque maximale de quarante (40) heures. Ces heures sont utilisées après entente avec le supérieur immédiat. Si les heures ne sont pas utilisées par la personne salariée

avant sa mise à pied, elles sont payées au départ de la personne salariée.

La personne salariée temporaire peut, à la troisième ronde de congés additionnels pris dans les banques de temps remis et après les personnes salariées régulières, exprimer son choix de semaine de vacances, conformément à l'article 12.3.6.

- 2.9 Pour les congés sociaux, la personne salariée a droit à ceux prévus aux normes minimales de travail. Après les six (6) premiers mois de service continu, elle a droit aux congés sociaux prévus à la convention collective. Une fois acquis, ces congés lui sont accordés pour toutes les années futures au service de l'Employeur.
- 2.10 Lors d'un affichage à l'interne pour le comblement d'un poste permanent, la personne salariée temporaire peut déposer sa candidature si elle répond aux exigences du poste. Si elle obtient le poste suite à un processus de sélection, l'Employeur lui reconnaît son service continu à titre de temporaire pour établir son quantum de vacances au premier (1^{er}) jour de sa permanence.
- 2.11 Lors d'un affichage à l'externe pour le comblement d'un poste permanent, la personne salariée temporaire ayant travaillé au cours des douze (12) derniers mois précédant l'affichage, qui répond aux exigences et qui a obtenu la note de passage exigée par le comité de sélection (la note de passage sera transmise à la partie syndicale avant l'affichage) se voit octroyer une bonification sur le pointage total admissible selon les pourcentages suivants :

Heures travaillées sur le poste affiché	Pourcentage
1 500 à 2 500	2,5 %
2 501 à 5 000	5,0 %
5 001 et plus	7,5 %

- 2.12 La personne salariée ayant travaillé plus de mille cinq cents (1 500) heures sans avoir occupé le poste affiché, qui répond aux exigences et qui a obtenu la note de passage exigée par le comité de sélection,

se voit octroyer une bonification d'un point cinq pour cent (1.5 %) sur le pointage total admissible.

- 2.13 Les heures travaillées considérées pour les fins d'application de cet article sont comptabilisées à partir du 1^{er} janvier 1998 dans la mesure du possible.

Les pourcentages ne sont pas cumulatifs.

- 2.14 Lors du comblement d'un poste permanent et à condition qu'elle soit retenue pour le combler lors d'un concours public, la personne salariée temporaire a priorité dans la date de détermination de l'ancienneté sur une personne salariée de l'extérieur de l'organisation.

- 2.15 De plus, la personne salariée temporaire qui a effectivement travaillé cinquante (50) jours et plus pour l'Employeur n'a aucune période de probation, sinon, la période de probation se voit réduite au prorata du nombre de jours travaillés.

- 2.16 Sur ces points, la personne salariée a droit à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 2.17 **Personne salariée affectée à des projets**

Projet : travail spécifique d'une durée limitée et subventionnée.

Désigne et comprend toute personne salariée embauchée pour une fonction déterminée n'existant qu'en fonction d'un projet ou embauchée spécifiquement pour la durée de tel projet.

Cet emploi cesse avec le projet et est soumis aux conditions de travail de l'Employeur.

L'Employeur remettra au Syndicat copie de tout document concernant le projet, et ce, dès son acceptation.

L'application du présent article n'a pas pour effet de réduire le nombre de personnes salariées régulières, temporaires en poste ou à l'essai.

2.18 Personne salariée occasionnelle ou saisonnière

Signifie toute personne salariée occupant les fonctions ayant un statut occasionnel ou saisonnier et dont les conditions de travail sont définies à l'annexe O.

2.19 Statut

Signifie la catégorie d'emploi à l'intérieur de laquelle une personne salariée est embauchée. L'Employeur informe, par écrit, toute nouvelle personne salariée de son statut dans les quinze (15) jours ouvrables de son embauche avec copie au Syndicat.

2.20 Période de probation

Signifie quatre (4) mois de calendrier effectivement travaillés pour l'Employeur.

2.21 Ancienneté

Signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service de toute personne salariée régie par les présentes. Au terme de la période de probation, l'ancienneté rétroagit à la première journée de service comme personne salariée régulière.

2.22 Promotion

Signifie le passage d'une personne salariée d'une classification à une autre, dont le taux de salaire prévu est supérieur et régi par la convention.

2.23 Congédiement

Signifie le renvoi d'une personne salariée pour cause juste et suffisante sous réserve des dispositions de l'article 22 « Mesures disciplinaires ».

-
- 2.24 **Congés flottants**
Signifie une journée de congé payée, qu'une personne salariée peut prendre après entente avec son supérieur immédiat entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.
- 2.25 **Mois entier de service**
Signifie un mois de calendrier ou l'équivalent pendant lequel la personne salariée a travaillé tous les jours ouvrables. Les jours d'absence autorisée par l'Employeur pendant cette période sont comptés à toutes fins applicables comme jours ouvrables.
- 2.26 **Suspension**
Signifie la mise à pied temporaire d'une personne salariée en application d'une mesure disciplinaire sous réserve des dispositions de l'article 22 « Mesures disciplinaires ».
- 2.27 **Grief**
Signifie toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 2.28 **Chef d'équipe**
Signifie une personne salariée ayant la responsabilité de la planification des tâches journalières et de la surveillance du travail exécuté par deux (2) personnes ou plus, tout en accomplissant elle-même le travail qui lui est assigné. Règle générale, le chef d'équipe est choisi par classification et par ancienneté. Il doit être avisé de son statut par le directeur adjoint ou le contremaître.
- Dans le cas de travaux d'asphalte et de peinture des lignes de circulation, le chef d'équipe est choisi parmi les personnes salariées assignées aux travaux en question en commençant par les J-2 A et par la suite les J-2 B.
- 2.29 **Employeur**
Désigne la Ville de Baie-Comeau.

-
- 2.30 **Syndicat**
Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique de la Ville de Baie-Comeau, section locale 2915.
- 2.31 **Personne salariée**
Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.
- 2.32 **Mutation**
Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum de l'échelle est identique.
- 2.33 **Rétrogradation**
Signifie le passage d'une fonction à une autre dont le taux de salaire est inférieur.
- 2.34 **Affectation temporaire**
Il y a affectation temporaire lorsqu'une personne salariée couverte par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'elle occupe régulièrement.
- 2.35 **Journée régulière de travail**
Désigne le nombre total des heures de travail spécifiées pour ce jour particulier.
- 2.36 **Semaine régulière de travail**
Désigne le nombre total des heures de travail spécifiées pour cette semaine particulière.
- 2.37 **Semaine complète**
Période comprise entre 0 h le dimanche et 23 h 59 le samedi suivant.
- 2.38 **Jour ouvrable**
Désigne chaque journée de travail prévue dans l'horaire établi.

2.39 **Affichage**

Désigne une procédure par laquelle l'Employeur offre à ses personnes salariées un poste vacant ou nouvellement créé.

2.40 **Poste ou fonction**

Le travail que fait une personne salariée s'appelle une fonction; les différentes activités de la fonction s'appellent des tâches; l'ensemble des tâches forme un poste.

2.41 **Conjointe ou conjoint**

On entend par personne conjointe, les personnes :

- qui sont mariées et qui cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe qui sont unies civilement;
- de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Ledit statut de conjoint est perdu par la dissolution du mariage ou de l'union civile, suite à un divorce ou à une annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union entre conjoints de fait.

2.42 **Genre**

Comprend tous les termes employés dans ce contrat collectif de travail qui ont leur application tant au masculin qu'au féminin.

2.43 **Conseiller syndical**

Personne nommée par le Syndicat pour occuper cette fonction.

2.44 **Affaires et activités syndicales officielles**

Un congrès, une réunion, une assemblée générale, un colloque, un ou des cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié (cette définition n'inclut pas une manifestation).

2.45 **Comité de griefs**

Désigne toute personne nommée par le Syndicat et agissant au sein du comité de griefs.

2.46 Supérieur immédiat

Désigne le cadre de qui relève directement la personne salariée.

2.47 Période estivale

L'horaire de travail de quatre (4) jours s'échelonne du troisième lundi du mois d'avril au vendredi précédent l'Action de grâce. Les heures de travail pour cette période sont définies pour les personnes salariées à l'article traitant des heures de travail.

Par contre, uniquement pour le poste de préposé aux équipements et aux installations, l'horaire de travail de quatre (4) jours s'échelonne du premier lundi de mai au deuxième lundi de septembre exclusivement. Les heures de travail pour cette période sont définies pour les personnes salariées à l'article traitant des heures de travail.

2.48 Congé compassion

Désigne un congé qui peut être accordé en cas de situation personnelle difficile liée à une maladie grave d'un membre de sa famille et selon les modalités prévues à l'article 18.10.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.1 L'Employeur reconnaît que le Syndicat a été accrédité en date du 28 mars 1985 pour représenter les personnes salariées membres du Syndicat à son emploi pour tout sujet découlant de la négociation, de l'interprétation et de l'application de la convention collective.

La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

3.2 Les dispositions de la convention qui sont ou qui deviennent illégales en raison d'une loi actuelle ou à être promulguée sont nulles. Cette nullité n'affecte pas les autres dispositions de la convention. Les dispositions qui seraient illégales doivent être renégociées entre les parties.

-
- 3.3 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 3.4 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.
- 3.5 Les conseillers syndicaux du SCFP peuvent participer à toutes les rencontres officielles entre les parties.
- 3.6 Sauf pour les cas d'urgence ou de formation, les personnes exclues par le certificat d'accréditation ne remplissent pas, en tout ou en partie, les tâches des fonctions couvertes par la présente convention.

ARTICLE 4 DROITS SYNDICAUX

- 4.1 Toute personne salariée couverte par la convention qui est membre du Syndicat au moment de la signature de la convention et toutes celles qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.

La nouvelle personne salariée est membre à compter de la première journée d'embauche.

- 4.2 L'Employeur n'est pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'a éliminée de ses cadres ou qu'elle ait démissionné. Cependant, telle personne salariée demeure assujettie à l'obligation de payer sa cotisation syndicale et l'Employeur est tenu de la prélever et d'en faire remise au Syndicat.

- 4.3 L'Employeur fait signer à la nouvelle personne salariée la formule d'autorisation de déduction de la cotisation syndicale prévue à l'annexe A et en transmet copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de l'embauche. S'il y a erreur administrative, ce n'est pas l'Employeur, mais la personne salariée qui devra payer au Syndicat les cotisations en retard qui seront perçues à la paie suivante.
- 4.4 Les frais de cotisation hebdomadaire sont prélevés au complet pour toute fraction de semaine pendant laquelle la personne salariée est au travail.
- 4.5 L'Employeur s'engage à déduire du salaire des personnes salariées le montant de la cotisation syndicale toutes les semaines. Elle s'engage à remettre au trésorier du Syndicat les montants ainsi perçus, au plus tard le 20^e jour du mois suivant.
- 4.5.1 À la demande du Syndicat à l'effet que les déductions autres que les cotisations syndicales soient faites sur le salaire des personnes salariées, l'Employeur accède à une telle demande aux conditions suivantes :
- que le Syndicat fournisse le formulaire de retenue dans chaque cas;
 - que l'ensemble des déductions soit accumulé de façon à ne former qu'un seul montant.
- 4.6 Advenant tout changement dans le taux de la cotisation syndicale, le Syndicat en fait connaître la teneur à l'Employeur dans les plus brefs délais. L'Employeur procède à la modification dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis.
- 4.7 Avec chaque remise, l'Employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant :
- Le nom de la personne salariée;
 - L'adresse;

- Le salaire total pour la période;
- La période de paie concernée;
- Le montant de la cotisation;
- La date d'embauche de la nouvelle personne salariée;
- Le statut;
- La raison du non-prélèvement.

4.8 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer cinq (5) délégués. Le délégué peut après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, rencontrer toute personne salariée concernée par un grief pour fin d'enquête, sans perte de salaire.

Résumé des libérations syndicales

Art.	Libérations syndicales	Nombre personnes salariées	Nombre total d'heures
4.9	Négociation et préparation de la convention collective	4	-
4.9	Conciliation	4	-
4.9	Rencontre de grief, enquête de grief et d'arbitrage	3	-
4.9	Santé et sécurité au travail	2	½ journée avant chaque rencontre planifiée
4.10	Congrès syndical		480 h par période de trois (3) ans non cumulatifs
4.10	Journée d'études / formation		
4.10	Comité de retraite (président)	1	32 h/année
4.19	Activités syndicales internes	2	288 h/année

4.9 Toute personne salariée qui, durant ses heures de travail, doit assister à une assemblée entre l'Employeur et le Syndicat, soit pour griefs, enquête, préparation et négociation de la convention collective, conciliation, arbitrage de griefs, le fait sans perte de salaire. Un maximum de quatre (4) personnes salariées est payé pour les fins de négociation, de préparation, de conciliation et un maximum de trois (3) personnes salariées est payé pour les fins de rencontre ou d'enquête de griefs et d'arbitrage.

Pour le comité de santé et sécurité, l'Employeur libère les deux (2) représentants pour une demi-journée, sans perte de salaire, avant chaque rencontre fixée par les parties.

4.10 Le ou les délégués du Syndicat sont libérés, sans perte de traitement, pour participer aux congrès syndicaux, aux journées d'études, aux formations syndicales et autres. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur cinq (5) jours à l'avance. Toutefois, le nombre total d'heures est limité à quatre cent quatre-vingts (480) heures payées par période de trois (3) ans et non cumulatif. Le Syndicat s'engage à donner à l'Employeur un avis supérieur lorsque c'est possible.

Pour le représentant du Syndicat qui siège au comité de retraite des employés de la Ville de Baie-Comeau, et ce, pourvu qu'il assume la présidence de ce comité, l'Employeur accorde une banque de trente-deux (32) heures annuellement.

4.11 Toute personne salariée convoquée chez un représentant de l'Employeur pour un sujet relevant de la convention collective de travail doit être accompagnée de son délégué.

4.12 L'Employeur s'engage à reconnaître les représentants et les délégués syndicaux sans discrimination ni harcèlement durant et/ou après leurs mandats.

4.13 Pour toutes les fins de cet article, le congé est assimilé à une période de travail effective. La personne salariée libérée en vertu du présent article conserve ses droits et ses privilèges prévus à la convention.

À son retour, elle reprend le poste qu'elle occupait à son départ, à moins que d'autres dispositions ne s'appliquent.

- 4.14 Deux (2) membres du syndicat appelés par le Syndicat à exercer une fonction syndicale temporaire ou permanente obtiennent un congé sans solde à cette fin moyennant un avis écrit donné à l'Employeur par le Syndicat. Un tel avis doit être de cinq (5) jours pour une fonction de moins de quatre-vingt-dix (90) jours et de quinze (15) jours pour une fonction de plus de quatre-vingt-dix (90) jours. Ce congé est renouvelable automatiquement tant et aussi longtemps que la personne salariée continue d'occuper cette fonction syndicale.

La personne salariée qui bénéficie de ce congé conserve tous les droits prévus à la convention comme si elle était au travail. Quand elle désire reprendre son poste à la Ville, elle lui donne un avis de quinze (15) jours. Elle retourne alors à la fonction et au poste qu'elle occupait au moment de son départ.

- 4.15 L'Employeur est tenu de fournir des tableaux d'affichage verrouillés à l'usage exclusif du Syndicat dans les édifices municipaux occupés par des personnes salariées membres de l'accréditation.
- 4.16 Copie de tout avis concernant la convention publié tant par l'Employeur que par le Syndicat est envoyée aux personnes suivantes : le directeur général, le directeur des ressources humaines, le directeur des travaux publics, le président du Syndicat et le conseiller syndical.
- 4.17 L'Employeur verse un montant de deux cent cinquante dollars (250 \$) par mois au Syndicat à titre de compensation pour un local.
- 4.18 Des rencontres régulières ont lieu entre l'Employeur et le Syndicat afin de discuter de tout sujet ayant pour objet l'amélioration des relations entre les parties.

4.19 Le président et un autre officier du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail à raison de deux (2) jours par mois, sans perte de traitement, pour fins d'activités syndicales internes. Le maximum total annuel pour les deux (2) officiers est de deux cent quatre-vingt-huit (288) heures. Il est entendu que ces heures sont prises minimalement en demi-journée.

Pour l'obtention de journées additionnelles, ils pourront utiliser le crédit prévu à l'article 4.10.

4.20 L'Employeur accorde accès, sur préavis, sur ses terrains et dans ses bâtisses, aux conseillers syndicaux et/ou aux aviseurs extérieurs du Syndicat.

4.21 Lors de libération ou d'activité syndicale, les délégués syndicaux reçoivent la rémunération régulière qu'ils auraient dû recevoir s'ils avaient été au travail à l'exclusion du temps supplémentaire.

4.22 Pour bénéficier des absences mentionnées au présent article, le Syndicat transmet à l'Employeur minimalement cinq (5) jours à l'avance une demande écrite signée par son représentant. La demande doit contenir le nom de la ou des personnes salariées pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale.

Malgré ce qui précède, lors de circonstances exceptionnelles, le Syndicat peut transmettre sa demande dans un délai plus court et la demande ne peut être refusée par l'Employeur sans un motif qu'il estime valable.

4.23 Lors d'une réunion de l'assemblée générale du Syndicat, les personnes salariées membres de l'exécutif syndical qui sont au travail peuvent assister à cette réunion sans perte de salaire en avisant l'Employeur minimalement vingt-quatre (24) heures à l'avance.

ARTICLE 5 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

5.1 Aux fins de l'application de la présente convention, ni L'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les personnes salariées, ni leurs représentants n'exercent directement ou indirectement de menace, de contrainte, de discrimination ou de distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelque personne salariée que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale ou du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou parce qu'elle exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

5.2 **Harcèlement**

L'Employeur a la responsabilité de ne tolérer aucune forme de harcèlement.

Toute plainte peut être déposée soit auprès de la personne responsable de la Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et promouvoir la civilité ou au Syndicat. L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, voient à corriger la situation.

L'Employeur a l'obligation de maintenir en vigueur la politique. Il en transmet au Syndicat une copie dès que celle-ci est modifiée.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

5.3 **Contrôle et surveillance électronique**

L'utilisation par l'Employeur de caméras de surveillance ou tout autre moyen électronique doit s'effectuer en respectant la jurisprudence et la doctrine en cette matière ainsi que la Charte des droits et libertés de la personne.

5.4 **Systèmes de suivi véhiculaires (GPS)**

Ces systèmes n'ont pas pour but de suivre les déplacements des personnes salariées pour les prendre en défaut de manière purement arbitraire et appliquée au hasard pour conduire à d'éventuelles mesures disciplinaires.

L'Employeur peut cependant avoir recours au système GPS si cela est justifié par un motif rationnel. Un motif rationnel implique qu'il y ait un lien entre la mesure de surveillance et les exigences du bon fonctionnement de l'organisation. L'Employeur doit ainsi avoir des motifs lui permettant de mettre en doute l'honnêteté du comportement de la personne salariée et le recours à la surveillance doit s'avérer nécessaire à la vérification du comportement et de l'honnêteté de la personne salariée, de la manière la moins intrusive possible.

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

- 6.1 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 6.2 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la présente convention.
- 6.3 Une fois par année, au cours du mois de janvier, l'Employeur affiche aux endroits habituels, pour une période de trente (30) jours de calendrier, une liste comprenant les renseignements suivants :
- Le nom;
 - La date d'entrée;
 - Le service;
 - La classification;
 - L'ancienneté;
 - Le statut (régulier, en période de probation).

À la même période, l'Employeur affiche une liste des personnes salariées temporaires.

Au même moment, l'Employeur transmet copie de ces listes au Syndicat.

- 6.4 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté, toute personne salariée peut protester par grief, de toute erreur ou omission faite à son égard. À défaut de ce faire, l'ancienneté de chaque personne salariée est considérée comme établie définitivement jusqu'à la prochaine publication de la liste.
- 6.5 Lorsqu'une personne salariée est en vacances, absente avec permission ou en congé de maladie au moment de l'affichage de la liste d'ancienneté, elle peut produire sa réclamation, en vertu du présent article, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de son retour au travail.
- 6.6 À compter de la signature de la présente convention et pour déterminer le rang d'ancienneté entre les personnes salariées, l'Employeur indique l'heure d'embauche.
- 6.7 Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :
- a) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs;
 - b) Abandon volontaire du service de l'Employeur;
 - c) Mise à la retraite;
 - d) Abstention d'aviser de son retour au travail dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent un rappel après une mise à pied ou de se rapporter au travail dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le rappel;
 - e) Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
 - f) Personne salariée qui quitte l'unité de négociation pour occuper un poste en dehors de l'unité de négociation pour une période

excédant six (6) mois. Durant cette même période, la personne salariée continue de payer ses cotisations syndicales.

Dans tous les autres cas, la personne salariée accumule son ancienneté.

ARTICLE 7 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET AFFECTATION TEMPORAIRE

7.1 Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou qu'un poste devient vacant de façon permanente, l'Employeur doit le combler. Cependant, l'Employeur peut abolir un poste vacant, et ce, après avoir avisé le Syndicat par écrit. L'Employeur a soixante (60) jours pour prendre sa décision et si l'Employeur désire le combler, il a un total de six (6) mois pour le combler.

7.2 Pour combler un poste, il utilise le processus suivant :

- a) Procéder à un affichage de dix (10) jours, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa décision et envoyer simultanément une copie de l'offre d'emploi au Syndicat;
- b) Combler le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et conformément à l'annexe D sous réserve des dispositions prévues à l'article 7.6.

Les indications apparaissant sur les affichages sont :

- Le titre du poste
- La description des tâches
- Le service
- L'échelle salariale
- La période d'affichage
- Les exigences normales de la tâche

7.3 Les nominations ou les promotions au sein de l'unité de négociation faisant suite à l'application de l'article 7.1 sont accordées aux candidats pour le poste qui est vacant ou pour celui où doit se faire

la création de la nouvelle fonction en tenant compte des candidats qui ont le plus d'ancienneté pour chacune des classifications, pourvu qu'ils soient capables de remplir les exigences normales de la tâche selon l'ordre successif prévu à l'annexe D.

Lors d'affectation permanente d'un poste J-2 A, la personne salariée J-2 S sera considérée comme une personne salariée J-2 B.

- 7.4 La personne salariée concernée est soumise à une période d'essai maximum de quinze (15) jours travaillés au cours de laquelle elle peut retourner à son ancien poste. D'autre part, l'Employeur peut aussi retourner la personne salariée à son ancien poste. Pour ce cas, le fardeau de la preuve lui incombe.
- 7.5 Le défaut de demande ou le refus d'une promotion, d'une nomination, n'affecte en rien le droit d'une personne salariée pour toute demande ultérieure.
- 7.6 Toute personne salariée absente de son travail lors de la période d'affichage d'un poste vacant peut poser sa candidature à ladite position aux conditions suivantes :
- a) Si elle est absente pour moins de vingt-cinq (25) jours ouvrables, dans les trois (3) jours de son retour au travail;
 - b) Si elle est absente pour plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de l'expiration de l'affichage.

Dans les deux cas, l'Employeur envoie une copie de l'affichage à la personne salariée absente de son travail.

- 7.7 Dès que la sélection du candidat est faite, un avis indiquant celui choisi est affiché sur tous les tableaux et remis au Syndicat.
- 7.8 À l'occasion d'une promotion, la personne salariée affectée reçoit, à compter de cette date, le salaire correspondant à sa nouvelle classification.

- 7.9 a) Lorsqu'une personne salariée régulière, à l'essai ou temporaire couverte par la présente convention remplit temporairement à la demande de l'Employeur une fonction couverte par la présente convention, autre que celle qu'elle occupe régulièrement, elle reçoit pour la journée entière, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.
- b) Il est loisible à une personne salariée de refuser une affectation temporaire exclue de l'unité de négociation.
- 7.10 Lorsqu'une personne salariée est mutée définitivement de sa fonction régulière à une fonction qui accorde un salaire supérieur ou inférieur au sien, ce salaire est diminué ou augmenté le jour même de son assignation.
- 7.11 Ne sont pas considérés comme postes vacants, au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion de :
- a) Maladie ou d'accident;
 - b) Maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
 - c) Vacances annuelles;
 - d) Absences autorisées;
 - e) Congés de maternité, de paternité ou parentaux;
 - f) Absences pour activités syndicales;
 - g) Affectations temporaires.
- 7.12 Le fardeau de la preuve de l'incapacité de la personne salariée de remplir les exigences normales de l'emploi incombe à l'Employeur.
- 7.13 Lorsqu'une personne salariée couverte par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, en tout ou en partie une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'elle remplit régulièrement, elle reçoit pour la durée de son travail son salaire au moment de l'affectation, si l'affectation est faite à une classification inférieure.

-
- 7.14 Pour un poste vacant de façon temporaire ou pour un surcroit de travail, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté qui peut accomplir, de façon adéquate, la tâche immédiatement et selon le mécanisme prévu à l'annexe D avant d'aller à l'extérieur de l'unité d'accréditation. Advenant qu'il n'y ait aucune personne salariée régulière, le poste est proposé aux personnes salariées temporaires, avant d'aller à l'externe.
- 7.15 La personne salariée appelée à remplir, en tout ou en partie, les tâches d'un poste situé à l'extérieur de l'unité de négociation reçoit minimalement cent cinq pour cent (105 %) de son salaire régulier et est soumise aux conditions de travail de l'Employeur.

ARTICLE 8 NOUVEAU POSTE

- 8.1 Lors de la création d'un nouveau poste ou lors de la modification des fonctions rattachées à un poste, l'Employeur rencontre les représentants syndicaux sur les attributions et le salaire attachés à ce poste.
- 8.2 Tout désaccord au sujet du salaire est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage en tenant compte des fonctions existantes et des taux de salaire correspondants.
- 8.3 Cependant, il est entendu que toute disposition et toute décision visant à changer le taux de salaire, en vertu de cet article, est rétroactive à la date de l'entrée en fonction de la nouvelle classification.
- 8.4 Ce nouveau poste ou cette fonction modifiée fait alors partie de l'annexe D « Fonctions, classifications et salaires et donnant les classes et les fonctions ».

ARTICLE 9 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 9.1 Pendant la durée de la convention, aucune personne salariée régulière ne peut être mise à pied, congédiée, ni subir de baisse de

saire par suite de l'attribution de contrats ou de sous-contrats ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de manque de travail, de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.

- 9.2 Dans les mêmes proportions que celles présentement existantes, l'Employeur s'engage à continuer sa politique actuelle qui est de confier l'opération de la machinerie louée lors de ses travaux réguliers à ses personnes salariées.

En dehors des heures régulières de travail, l'Employeur s'engage à confier l'opération de la machinerie louée de même type que celle qu'il possède ou qu'il a déjà possédée à ses personnes salariées régulières lors de ses travaux réguliers pourvu qu'il y en ait de disponibles et capables d'exécuter le travail immédiatement.

Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'octroi de contrats ou de sous-contrats.

- 9.3 a) L'Employeur s'engage à maintenir et à combler un minimum de soixante-et-onze (71) postes dans l'unité d'accréditation.
b) Le nombre de personnes salariées régulières par classification est le suivant :

Classification	Nombre de personnes salariées
D-2	Huit (8)
E-7	Six (6)
J-2 S	Un (1)
J-2 A	Six (6)
J-2 B	Douze (12)
M-1	Sept (7)
G-5	Huit (8)
P-1	Quatre (4)
E-1	Quatre (4)
ML-1	Quatre (4)
T-1	Deux (2)
R-1	Un (1)
MMF	Un (1)
Plombier	Un (1)
PEO (Mont Ti-basse)	Trois (3)
PEI (arénas)	Trois (3)

-
- 9.4 L'Employeur informe le Syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance lorsqu'il effectue un déplacement.
- 9.5 Les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les personnes salariées concernées. Les parties doivent alors discuter de :
- L'application de l'article d'ancienneté;
 - L'entraînement et du recyclage de certaines personnes salariées afin de leur permettre d'accéder aux fonctions disponibles;
 - Toutes autres modalités sur lesquelles les parties s'entendent.
- 9.6 La personne salariée régulière dont le poste est aboli peut choisir entre l'entraînement, le recyclage et les mécanismes prévus à l'article 9.5.
- 9.6.1 L'Employeur détermine d'abord quels postes sont abolis.
- 9.6.2 Est déplacée, la personne salariée régulière qui a le moins d'ancienneté dans la classe du poste aboli.
- 9.6.3 La personne salariée régulière ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être déplacée dans une classe égale ou inférieure, aux dépens de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans cette classe, mais à condition toutefois, que ladite personne salariée ait le plus d'ancienneté et qu'elle satisfasse aux exigences normales dudit poste.
- 9.6.4 Chaque personne salariée régulière ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite plus haut, pourvu qu'il y ait une personne salariée d'une classe égale ou inférieure, dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne et qu'elle satisfasse aux exigences normales dudit poste.
- 9.7 La personne salariée régulière déclarée surplus après les mécanismes prévus à l'article précédent doit accepter de se

soumettre à l'entraînement ou au recyclage qui lui est proposé, pourvu qu'elle ait les aptitudes requises.

- 9.8 Tout grief fait en vertu du présent article a préséance sur tout autre. Dès qu'il y a désaccord, il peut être soumis au supérieur immédiat.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

10.1 a) Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail, pour toute personne salariée régie par la présente convention, est de quarante (40) heures réparties :

- Du lundi au vendredi inclusivement
de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h

Il est cependant entendu que les périodes de repos prévues à l'article 10.2 en temps régulier ainsi que pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire ne s'appliquent plus et qu'à titre de compensation pour le retrait de ces périodes de repos, la personne salariée est en congé rémunéré le vendredi après-midi.

Pour les fins d'application de la convention collective, le vendredi est considéré comme une journée régulière de travail de huit (8) heures.

Pour tout travail exécuté le vendredi en après-midi, l'article 11 « Temps supplémentaire » s'applique.

Pour le préposé aux équipements et aux installations et le préposé à l'entretien et aux opérations du centre de ski, la semaine de travail est établie en fonction des besoins du service, conjointement entre le personnel et la direction du service. À défaut d'entente, l'horaire est établi par le directeur du service.

Cet horaire consiste en deux (2) quarts de travail, entre 7 h et 0 h 30. Les personnes salariées bénéficient de deux (2) jours de congés consécutifs pour une semaine normale de travail. Ces personnes salariées peuvent voir l'horaire de leur quart de travail modifié. Dans un tel cas, les personnes salariées visées doivent recevoir un préavis écrit de sept (7) jours.

b) **Période estivale**

Pour la période estivale, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties :

- Du lundi au jeudi inclusivement
de 7 h à 12 h et de 13 h à 17 h

Pour le **préposé aux équipements et aux installations** et le **préposé à l'entretien et aux opérations du centre de ski**, la semaine régulière de travail pour la période estivale est de quarante (40) heures réparties :

- Du lundi au jeudi inclusivement
de 7 h à 12 h et de 13 h à 17 h

Toutefois, en dehors de cet horaire, les heures de travail disponibles sont comblées par les personnes salariées temporaires occupant cette fonction et leur horaire est établi en fonction des besoins du service. La personne salariée temporaire doit être avisée de son horaire au moins sept (7) jours à l'avance.

Les congés utilisés durant cette période le sont selon le nombre d'heures pour la journée travaillée. Cependant, une semaine égale quarante (40) heures (flottant, maladie, vacances, temps remis).

Pour tout travail exécuté le vendredi, l'article 11 « Temps supplémentaire » s'applique.

10.2 Les personnes salariées couvertes par la convention bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et d'une autre période de repos de quinze (15) minutes dans l'après-midi. Il est entendu qu'elles se prennent dans le quartier électoral où s'exécute le travail. Cependant, en temps supplémentaire, après deux (2) heures de travail, la personne salariée prend son repos sur les lieux du travail.

La personne salariée qui ne peut pas prendre la période de repos à cause de son travail se voit payer une demi-heure de son salaire au taux qui s'applique.

10.3 Toute personne salariée empêchée pour une raison quelconque de se rapporter au travail aux heures prévues avise elle-même ou fait aviser par une autre personne l'Employeur ou son représentant au moins trente (30) minutes avant l'heure prévue pour le début de son quart de travail, à moins d'excuses valables.

10.4 Toutes les personnes salariées bénéficieront de dix (10) minutes avant la fin de chaque demi-journée de travail, pour se laver et se changer.

10.5 **Changement d'horaire**

À cause de la nature du travail, des réparations urgentes à effectuer et de la nature de certains travaux, la répartition des jours et des heures de travail des personnes salariées peut être différente de celle prévue ci-dessus. Cependant, cette répartition se fait du lundi au vendredi inclusivement et elle reste soumise aux dispositions du temps supplémentaire, comme stipulé à l'article 11 de la présente.

10.5.1 Pour les fins d'application de la convention, les personnes salariées visées par l'article 10.5 ne sont pas considérées comme étant des personnes salariées travaillant en rotation.

10.5.2 Pour les fins d'application de la convention, les personnes salariées visées par l'article 10.5 reçoivent un avis d'au moins quarante-huit

(48) heures et la durée du changement d'horaire est pour une durée minimale de cinq (5) jours de travail.

10.6 Calcul des congés

Comprend tous les congés prévus à la présente convention collective, quelle qu'en soit la raison ou l'origine.

Pour le calcul des congés prévus à la présente convention, le vendredi compte pour un (1) jour complet de huit (8) heures. Aussi, si la personne salariée doit quitter le vendredi suite à un imprévu, alors qu'elle était déjà au travail, seules les heures restantes, soit jusqu'à midi, sont débitées de ses congés.

10.7 Horaire variable ou flexible

Dans le respect des services à offrir et selon les différents besoins départementaux, il est possible d'obtenir un horaire variable ou un horaire flexible après entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat. Par contre, si le changement d'horaire est pour une durée de plus de cinq (5) jours, une entente entre les parties doit intervenir.

Il est entendu que l'horaire variable ou flexible est utilisé uniquement en raison d'obligations de la personne salariée liées à un service de garde d'enfants, incluant le camp de jour.

Dans la mesure du possible, la personne salariée reprend le temps nécessaire pour compléter son horaire régulier. Si cela est impossible, ce temps sera débité de ses banques.

10.8 Fractionnement

Les banques de temps excluant les maladies peuvent être prises en jours ou en heures, d'un minimum de quinze (15) minutes, et cela, après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.1 Tout travail qui doit être accompli en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, comme établi à l'article 10, est considéré comme du travail supplémentaire.

Il est entendu que les personnes salariées assujetties au *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs des véhicules lourds* doivent se référer au projet pilote à l'annexe P de la présente convention quant aux règles applicables, lesquelles peuvent déroger au présent article de la convention.

11.2 Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire, sauf dans les cas d'urgence.

11.3 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré comme suit :

a) Jours ouvrables et samedi

Une fois et demie (1 ½) le taux du salaire régulier de la personne salariée pour les quatre (4) premières heures et deux (2) fois le taux du salaire régulier de la personne salariée pour les heures subséquentes.

b) Dimanche et les journées chômées et payées

Deux (2) fois le taux du salaire régulier de la personne salariée.

11.4 Aucune personne salariée ne doit faire du temps supplémentaire sans l'autorisation de son supérieur.

11.5 a) Lorsque le travail supplémentaire est requis, celui-ci est réparti aussi équitablement que possible parmi les personnes salariées régulières concernées qui exécutent habituellement ce travail. Si toutes les personnes salariées régulières de la classification concernée sont insuffisantes, l'Employeur procède selon le mécanisme prévu à l'annexe D (à condition que la personne salariée soit capable d'exécuter le travail immédiatement). Une personne salariée qui refuse ou est non disponible et qui voit son

temps supplémentaire fait par une autre personne salariée est considérée comme ayant travaillé le même nombre d'heures que son remplaçant avec un maximum de trente-deux (32) heures par jour. La liste des heures supplémentaires accumulées par chacune des personnes salariées est affichée à 17 h chaque jour, sauf pour les congés fériés et à 12 h le vendredi pour la fin de semaine.

Il est entendu que l'Employeur doit appeler la personne salariée la plus basse en heures inscrite sur la liste affichée et ainsi de suite jusqu'à la production d'une nouvelle liste qui modifie la répartition.

Pour fins d'information, apparaissent sur cette liste les heures supplémentaires accumulées par chacune des personnes salariées temporaires.

- b) Dans le cas de tout travail non planifié, non prévu ou non prévisible (panne, urgence) pour une durée maximale d'une heure et qui survient durant la période de repas du midi et/ou suivant immédiatement la journée régulière de travail, l'article 11.5 ne s'applique pas. Toutefois, lorsque la planification des heures supplémentaires à effectuer durant la période de repas du midi s'effectue le matin durant les affectations de travail, l'article 11.5 ne s'applique pas.
- c) Si aucune personne salariée régulière n'est disponible, l'Employeur offrira le temps supplémentaire à la personne salariée à l'essai et, par la suite, à la personne salariée temporaire. Celui-ci est réparti aussi équitablement que possible entre ces personnes salariées, selon le mécanisme prévu à l'article 11.5 a). Si cette personne salariée obtient sa permanence, à compter de cette date, elle est considérée avoir eu la moyenne du temps supplémentaire effectué par les autres personnes salariées de sa classification pour fins de répartition du temps supplémentaire.

Pour les fins de répartition du temps supplémentaire, la personne salariée J-2 S fait partie de la classification J-2 B pour le temps supplémentaire ne concernant pas sa classification.

d) Suite à une absence de plus de trois (3) jours pour :

- Maladie;
- Congé sans solde;
- Congé parental;
- Accident de travail (CNESST);

À son retour au travail, la personne salariée est considérée avoir la moyenne du temps supplémentaire effectué par les autres personnes salariées de sa classification pour fins de répartition du temps supplémentaire. Il ne doit pas être ajusté à la baisse et, dans ce cas, elle conserve le temps qu'elle avait au moment de son absence.

e) Lors de travail effectué en temps supplémentaire et que le contremaître fait appel aux personnes salariées concernées plusieurs heures avant le début des travaux, il est convenu qu'avant d'inscrire la mention « non disponible » sur la liste des heures supplémentaires accumulées par chacune des personnes salariées, le contremaître doit faire une dernière tentative téléphonique pour les joindre, et ce, au plus tard deux (2) heures avant le début prévu des travaux.

f) Lorsqu'un représentant syndical n'est pas dans la possibilité d'effectuer du temps supplémentaire dû à ses fonctions, il ne se verra pas octroyer un non disponible ou un refus.

11.6 a) Si une personne salariée travaille en dehors de ses heures régulières, en temps supplémentaire, au-delà de trois (3) heures, elle a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) d'arrêt payée au taux en vigueur et à une allocation de repas. Par la suite, si elle continue d'effectuer du temps supplémentaire, elle a droit à un arrêt d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée et à l'allocation toutes les

quatre (4) heures, entre la fin d'un repas et le début de l'autre. Le moment de prendre le repas est établi après entente entre les personnes salariées et le contremaître.

- b) L'Employeur paie une allocation de repas à une personne salariée qui, à la demande de son supérieur, demeure à son travail à midi (12 h), lors d'une journée régulière de travail. De plus, la personne salariée a droit à une demi-heure (½) d'arrêt payée au taux en vigueur. Le moment de prendre le repas est établi après entente entre les personnes salariées et le contremaître.
- c) À l'exclusion des articles 11.6 a) et 10.2, une personne salariée qui, à la demande de son supérieur, demeure à son travail à la fin de sa journée régulière de travail, reçoit une allocation de repas pourvu qu'elle travaille deux (2) heures en temps supplémentaire et que ces dernières soient contiguës à sa journée régulière de travail. De plus, elle a droit à une demi-heure (½) d'arrêt payée au taux en vigueur. Cette demi-heure (½) d'arrêt payée est prise à 19 h, à moins que la personne salariée soit prévue pour faire plus de deux (2) heures. Dans ce cas, cette demi-heure (½) d'arrêt payée peut être prise avant 19 h. Par la suite, si elle continue d'effectuer du temps supplémentaire, elle a droit à un arrêt d'une demi-heure (½) payée et à l'allocation de repas à toutes les quatre (4) heures entre la fin d'un repas et le début de l'autre. Le moment de prendre le repas est établi après entente entre les personnes salariées et le contremaître.
- d) Le montant de l'allocation de repas est déterminé comme suit :

Allocation de repas

À la signature 2024	2025	2026	2027	2028
16 \$	16 \$	17 \$	17 \$	18,50 \$

11.7 Si une personne salariée est rappelée à son travail après avoir terminé sa journée normale, sauf avis préalable, concernant tout temps supplémentaire qui suit ou précède immédiatement la journée normale de travail, elle reçoit la rémunération la plus avantageuse entre :

- a) L'équivalent de quatre (4) heures de salaire à taux et demi (1 ½) de son salaire régulier;
- b) Le temps réellement fait au taux de temps supplémentaire applicable.

Il est entendu que la personne salariée ne demeure au travail que pour la ou les tâches pour lesquelles elle a été rappelée ou toutes autres tâches additionnelles similaires et imprévues ou urgentes n'excédant pas une (1) heure de travail et qui n'implique pas de changement de machinerie.

11.8 Toute fraction d'heure de trente (30) minutes ou moins est calculée pour une période d'une demi-heure (½) et toute fraction d'une (1) heure ou de trente et une (31) minutes et plus est calculée pour une période d'une (1) heure complète.

11.9 Il est loisible à la personne salariée de convertir en temps le travail supplémentaire effectué au taux de temps supplémentaire. Ces heures sont utilisées après entente avec le supérieur immédiat. Maximum de cent soixante (160) heures.

Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux les heures converties en temps remis accumulées et non payées.

11.10 a) À tout moment lorsqu'une personne salariée a effectué seize (16) heures de travail consécutives ou non dans les dernières vingt-quatre (24) heures, l'Employeur doit accorder une période de repos de huit (8) heures consécutives ou non, sans rémunération.

-
- b) Si cette période de repos chevauche l'horaire de travail normal de la personne salariée, ladite personne salariée est en reprise de temps pour les heures concernées par le chevauchement.
 - c) La récupération (reprise de temps) est prise dans la banque de temps remis, de congés flottants ou de vacances au choix de la personne salariée.
- 11.11 Toutes les heures travaillées au-delà de seize (16) heures consécutives ou non dans les dernières vingt-quatre (24) heures ne sont pas rémunérées, sauf en cas d'urgence sur demande de l'Employeur.
- 11.12 Si du temps supplémentaire est requis, la personne salariée qui aura effectué quinze (15) heures et plus de travail, consécutives ou non, dans les dernières vingt-quatre (24) heures, est considérée comme non disponible et n'est pas rappelée jusqu'à ce qu'elle ait eu huit (8) heures de repos consécutives ou non dans les dernières vingt-quatre (24) heures.
- 11.13 L'Employeur paie alors le temps qui manque à taux double pour atteindre seize (16) heures. Le temps rémunéré compte pour le total des heures travaillées.
- 11.14 Lorsqu'une personne salariée se rapporte malade avant le début ou pendant sa journée régulière de travail, elle n'est pas éligible au temps supplémentaire avant vingt-quatre (24) heures ce jour-là ou de la date prévue de son retour au travail.

Lorsqu'une personne salariée quitte son travail pendant qu'elle effectue du temps supplémentaire, elle se verra ajouter le temps qu'elle aurait normalement effectué (maximum seize (16) heures de travail) sur la liste de temps supplémentaire comme non disponible. La personne salariée est considérée au travail pendant la durée totale des travaux (maximum seize (16) heures de travail) aux fins du rappel en temps supplémentaire.

11.15 Une personne salariée absente en raison de congé flottant, de congé social, de temps remis, de congé sans solde ou de vacances, n'est pas éligible au temps supplémentaire :

- a) Si cette absence dure moins qu'un (1) jour : La personne salariée est disponible à partir de 17 h.
- b) Si cette absence ne dure qu'un (1) jour : La personne salariée est non disponible entre 8 h et 23 h 59 le jour du congé.
- c) Si cette absence dure plus d'un (1) jour, mais moins d'une (1) semaine complète : La personne salariée est non disponible entre 8 h le premier jour du congé et 23 h 59 le dernier jour du congé.
- d) Si cette absence dure quatre (4) jours et qu'elle se situe à compter du vendredi matin et se prolonge jusqu'au lundi suivant : La personne salariée est non disponible du vendredi matin 8 h jusqu'au lundi suivant à 23 h 59.
- e) Si cette absence dure une (1) semaine complète : La personne salariée est non disponible entre 0 h le dimanche et 23 h 59 le samedi suivant.
- f) Si cette absence dure plus d'une (1) semaine complète : La personne salariée est non disponible entre 0 h le dimanche et 23 h 59 le dernier samedi précédant le retour au travail.

À moins d'une situation remplissant ces trois conditions dans l'ordre :

- 1) Une circonstance exceptionnelle;
- 2) L'Employeur a fait appel à toute sa main-d'œuvre disponible;
- 3) La personne salariée n'est pas à l'extérieur de la ville de Baie-Comeau.

-
- 11.16 Pour le prolongement de la durée d'un congé, la personne salariée doit en aviser son supérieur immédiat avant 17 h pour être non disponible jusqu'à son retour au travail.
- 11.17 Pour être non disponible au temps supplémentaire durant une (1) semaine complète d'absence (dimanche 0 h au samedi 23 h 59), la personne salariée doit faire sa demande de congé avant le dernier vendredi midi précédant ledit congé. Durant la période estivale, sa demande doit se faire avant le dernier jeudi 17 h précédant ledit congé.
- 11.18 Les personnes salariées ayant un horaire de garde ne sont pas assujetties à l'article 11.12 en ce qui a trait à la garde seulement.
- 11.19 Lorsque survient un bris sur un véhicule ou de la machinerie sur lequel est affectée une personne salariée en temps supplémentaire ou encore que cette dernière ait terminé son travail, elle ne peut déplacer une autre personne salariée affectée sur un autre véhicule à moins que tel autre véhicule ne soit disponible.
- 11.20 Lorsqu'une personne salariée effectue un remplacement à un poste de contremaître, l'éligibilité au temps supplémentaire s'applique ainsi :
- Moins d'une (1) semaine : éligible
 - Une (1) semaine et plus : éligible, mais en dernier de la liste. À son retour sur son poste, elle est considérée égale à la plus haute en heure.
 - Un (1) mois et plus : n'est pas éligible et obtient la moyenne de surtemps au retour à son poste.

ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 12.1 Toute personne salariée régulière couverte par la présente convention a droit :

-
- a) Lorsqu'elle a moins d'une (1) année de service continu accumulé au 30 avril : à l'équivalent de huit (8) heures par mois ou par fraction de mois, basé sur son taux de salaire hebdomadaire, en guise de vacances payées jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures.
- b) Quatre-vingts (80) heures de vacances après un (1) an.
- c) Cent vingt (120) heures de vacances après trois (3) ans.
- d) Cent soixante (160) heures de vacances après quatre (4) ans.
- e) Deux cents (200) heures de vacances après neuf (9) ans.
- f) Deux cent quarante (240) heures de vacances après vingt-deux (22) ans. À compter du quantum du 1^{er} mai 2026, deux cent quarante (240) heures, après vingt (20) ans.
- g) Deux cent quatre-vingts (280) heures de vacances après trente (30) ans. À compter du quantum du 1^{er} mai 2026, deux cent quatre-vingts (280) heures, après vingt-cinq (25) ans.
- h) Lorsque la personne salariée atteint l'âge de :
- 60 ans : quarante (40) heures additionnelles de vacances;
 - 61 ans : quatre-vingts (80) heures additionnelles de vacances;
 - 62 ans : cent soixante (160) heures additionnelles de vacances.
- i) La personne salariée qui atteint l'âge de 60 ans reçoit quarante (40) heures additionnelles de vacances à la date de son anniversaire. Par la suite, à 61 et 62 ans, les semaines additionnelles sont ajoutées au 1^{er} mai sur le quantum.

12.2 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

12.3 Choix des vacances

- 12.3.1 Les vacances seront accordées durant les douze (12) mois qui suivent le 30 avril de chaque année, suivant une cédule préparée par le directeur du service selon le choix exprimé par chaque personne salariée par ordre d'ancienneté à l'intérieur de sa classification, et ce, selon les besoins du service.
- 12.3.2 Toutefois, pour la période allant de la dernière semaine complète de juin jusqu'à la mi-août, un maximum de dix (10) personnes salariées des classifications D-2, J-2 A et J-2 B peuvent utiliser simultanément un crédit de vacances de trois (3) semaines consécutives.
- 12.3.3 Cependant, pour les autres classifications, les absences seront autorisées selon les règles suivantes :

Classification	Minimum de personnes salariées requises à l'emploi
E-7	Trois (3)
M-1	Quatre (4)
P-1	Trois (3)
G-5	Quatre (4)

- 12.3.4 Afin de faciliter le choix des personnes salariées, l'Employeur affiche avant le 15 février à l'endroit habituel, les périodes de vacances d'été. Les personnes salariées doivent exprimer leur choix avant le 15 mars, chaque année, pour la période du 1^{er} mai au 31 octobre. L'Employeur affiche l'horaire au plus tard le 1^{er} avril.
- 12.3.5 Les personnes salariées des classifications précitées ont droit à une deuxième ronde de choix de vacances si le maximum de personnes salariées simultanément en vacances pour trois (3) semaines consécutives n'est pas atteint. Cette deuxième ronde doit être établie au maximum le 7 avril.
- 12.3.6 Si le maximum de ces personnes salariées n'est pas atteint, ces personnes salariées ont droit à une troisième ronde relativement au

choix des congés additionnels pris dans les banques de temps remis en vertu de l'article 11.9 et aux congés en vertu de 13.1, totalisant au moins une (1) semaine complète. Cette troisième ronde doit être établie au maximum le 14 avril.

- 12.3.7 Le même principe que ci-haut s'applique pour le choix de la période de vacances se situant entre le 1^{er} novembre et le 30 avril. L'Employeur doit afficher avant le 1^{er} octobre les périodes de vacances disponibles. Les personnes salariées doivent exprimer leur choix avant le 15 octobre de chaque année. Le 1^{er} novembre, l'Employeur affiche l'horaire.
- 12.3.8 Le choix des vacances des personnes exclues de l'unité de négociation n'est pas compris dans les besoins du service.
- 12.4 Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 12.5 La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et non rétablie au début de la période déterminée pour ses vacances peut, si elle le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure, après entente avec son chef de service.
- 12.6 Lorsqu'une personne salariée se rapporte malade avec certificat médical pendant sa période normale de vacances, les jours approuvés en maladie n'affectent pas les vacances de la personne salariée et la partie des vacances sera remise après entente avec l'administration.
- 12.7 Les personnes salariées peuvent prendre leurs vacances en une seule fois ou fractionner leurs vacances en semaine si elles le désirent, le tout conformément à l'horaire prévu à l'article 12.3. Ils peuvent aussi fractionner leurs vacances en jour ou en heure, d'un minimum de quinze (15) minutes, et cela, après entente avec son supérieur immédiat.

-
- 12.8 Les personnes salariées manuelles ont droit aux vacances annuelles prévues à l'article 12.1, qui seront versées à la date d'ancienneté où elles ont complété les années de service continu correspondant.
- 12.9 Dans le cas de décès d'une personne salariée, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.
- 12.10 La personne salariée en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. La rémunération sera remise avant le départ de la personne salariée pour ses vacances, pourvu qu'un avis écrit ait été donné une (1) semaine à l'avance par la personne salariée.

ARTICLE 13 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 13.1 Les personnes salariées ont droit à un congé sans perte de traitement à chacun des jours ci-après énumérés :
- a) Le jour de l'An;
 - b) Le lendemain du jour de l'An;
 - c) Le Vendredi saint;
 - d) Le lundi de Pâques;
 - e) La fête nationale du Québec;
 - f) La fête du Canada;
 - g) La fête du Travail;
 - h) La veille de Noël;
 - i) Le jour de Noël;
 - j) Le lendemain de Noël;
 - k) La veille du jour de l'An;
 - l) Quarante (40) heures de congés flottants, en compensation notamment pour l'Action de grâce, la Journée nationale des patriotes et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
 - m) Toute autre fête légale proclamée par le maire et tous les autres jours proclamés fêtes légales par les autorités gouvernementales.

-
- 13.2 Dans le cas où un congé mentionné à l'article 13.1 coïncide un samedi, le congé est reporté au vendredi, s'il tombe un dimanche, le congé est reporté au lundi.
- 13.3 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit être présente le jour de travail précédant ou suivant le jour de congé à moins d'une absence autorisée par cette convention ou par l'Employeur.
- 13.4 Chaque fois qu'un congé statutaire, comme mentionné à l'article 13.1, tombe durant la période de vacances d'une personne salariée, cette dernière reçoit une journée additionnelle de vacances ou le paiement dudit congé statutaire, le tout au choix de la personne salariée; si elle prend la journée de vacances, elle doit aviser son supérieur avant son départ.
- 13.5 Tout travail accompli à la demande de l'Employeur durant un jour de congé statutaire qui aurait été normalement chômé et payé en vertu des dispositions de cet article, est rémunéré au taux de temps double du salaire régulier au prorata du nombre d'heures effectuées ce jour-là. La personne salariée reçoit aussi la rémunération prévue pour le congé statutaire.
- 13.6 Lors d'absence due à une maladie ou un accident de travail, l'Employeur comble la différence pour les congés fériés entre son salaire régulier et les prestations reçues.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX

- 14.1 Toute personne salariée assujettie à la convention peut s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :
- a) Lors du décès, des funérailles ou d'une demande d'aide médicale à mourir du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint : sept (7) jours. Au choix de la personne salariée, les jours comptent de la date de l'événement, du lendemain ou des

jours qui précèdent dans le cas de l'aide médicale à mourir. Ceux de ces jours qui sont ouvrables sont les seuls payés;

- b) Lors du décès, des funérailles ou d'une demande d'aide médicale à mourir de la mère, du père, du frère ou de la sœur : cinq (5) jours. Au choix de la personne salariée, les jours comptent de la date de l'événement, du lendemain ou des jours qui précèdent dans le cas de l'aide médicale à mourir. Ceux de ces jours qui sont ouvrables sont les seuls payés;
- c) Lors du décès ou des funérailles du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la bru ou d'un petit-enfant : trois (3) jours. Les jours comptent de la date de l'événement ou du lendemain, au choix de la personne salariée. Ceux de ces jours qui sont ouvrables sont les seuls payés;
- d) Lors du mariage de la personne salariée : cinq (5) jours. Les jours comptent de la date de l'événement ou du lendemain, au choix de la personne salariée. Ceux de ces jours qui sont ouvrables sont les seuls payés;
- e) Lors de la naissance et/ou de l'adoption d'un enfant et/ou d'une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine : deux (2) jours, si la personne salariée justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Toutefois, la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

-
- f) À l'occasion du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un oncle ou d'une tante, de la nièce, du neveu ou d'une grand-mère, du grand-père, de l'oncle ou de la tante du conjoint : le jour des funérailles, si elle y assiste;
 - g) À l'occasion du mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur, du père, de la mère, du beau-frère ou de la belle-sœur : un (1) jour (celui du mariage);
 - h) Lors du décès d'une personne salariée membre du Syndicat : l'Employeur accordera dans la mesure du possible une demie (½) journée aux personnes salariées qui désirent assister aux funérailles, et ce, sans perte de salaire, à la condition que ces personnes salariées y assistent et que les funérailles aient lieu dans la région immédiate de Baie-Comeau.

14.2 Si l'événement nécessite un voyage de plus de deux cents (200) kilomètres à l'extérieur, une (1) journée additionnelle de congé est accordée dans chaque cas. Si l'événement nécessite un voyage de plus de quatre cents (400) kilomètres, deux (2) jours additionnels sont accordés dans chaque cas.

Tout déplacement nécessité dans les clauses ci-haut stipulées et se trouvant dans le territoire appelé Rive-Sud est considéré comme un voyage de plus de quatre cents (400) kilomètres.

14.3 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et doit produire sur demande la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.

14.4 Si les décès prévus aux articles 14.1 a), b) et c) surviennent pendant les vacances d'une personne salariée, celles-ci sont ajournées le temps du congé et seront reprises après entente avec le supérieur immédiat.

14.5 Dans tous les autres cas, les jours comptent de la date de l'événement et ceux de ces jours qui sont ouvrables sont les seuls payés.

De plus, la personne salariée peut bénéficier de cinq (5) jours sans traitement, ajoutés à l'expiration des congés mentionnés à l'article 14.1, pourvu qu'elle en fasse la demande avant son départ pour le congé social auquel elle a droit.

Durant la période estivale, seules les journées normalement travaillées (lundi au jeudi) seront payées.

14.6 La personne salariée appelée à servir de jurée ou de témoin devant les tribunaux civils ou criminels ne subit aucune perte de salaire. La personne salariée remet à l'Employeur les honoraires reçus de la Couronne. Le numéro de subpoena doit être inscrit sur l'avis d'absence.

14.7 La personne salariée demandée pour être jurée ou témoin peut changer sa période de vacances ou de congés fériés. Le moment de la prise de vacances ou de congés fériés se fait après entente avec l'Employeur.

14.8 L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

14.9 **Congé de maternité, de paternité, parental et/ou d'adoption**

14.9.1 L'Employeur accorde à toute personne salariée qui en fait la demande, un congé de maternité, de paternité, parental et/ou d'adoption et cela en conformité avec le *Régime québécois d'assurance parentale*.

14.9.2 Au retour de ces congés, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au début de son absence avec tous ses droits et privilèges ou le poste qu'elle a obtenu en cours d'absence, dans les

trente (30) jours de son retour si nécessaire. L'Employeur lui verse le salaire et les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

- 14.9.3 La personne salariée en congé de maternité, de paternité, parental et/ou d'adoption continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des congés statutaires et des jours de congés sociaux pendant la durée du congé.
- 14.9.4 La participation de la personne salariée aux régimes de retraite et d'assurance collective, reconnus à son lieu de travail, ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée en congé de maternité, de paternité, parental et/ou d'adoption, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.
- 14.9.5 La personne salariée doit alors aviser par écrit le Service des ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé.
- 14.9.6 La personne salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, parental et/ou d'adoption doit reprendre son travail lors de l'échéance du congé, sauf s'il y a eu un congé sans traitement. Elle doit aviser le Service des ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour au travail.
- 14.10 **Congé de maternité**
- 14.10.1 La personne salariée enceinte qui doit s'absenter de son travail pour une visite chez son médecin reçoit son plein salaire pour un maximum de seize (16) heures, pour toute la durée de sa grossesse.
- 14.10.2 La personne salariée doit aviser par écrit le Service des ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé. Cet avis doit indiquer l'état de la grossesse et la date probable de l'accouchement.

-
- 14.10.3 À l'échéance de son congé de maternité ou de maladie reliée à la grossesse, la personne salariée doit produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail. En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou de maladie, la personne salariée a droit aux avantages prévus à la convention collective. La personne salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois, avec préavis de deux (2) semaines avant la fin du congé de maternité ou de maladie reliée à la maternité.
- 14.10.4 La personne salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit aviser par écrit le Service des ressources humaines au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour au travail.

ARTICLE 15 CONGÉ SANS SOLDE

- 15.1 Toute personne salariée ayant accumulé un (1) an d'ancienneté peut demander un congé sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois, que l'Employeur ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit cependant aviser son supérieur immédiat de son intention au moins deux (2) semaines à l'avance. Il est entendu qu'il s'agit d'un congé sans traitement et que durant cette absence, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté. Une personne salariée ne peut être en congé sans traitement plus de douze (12) mois dans une période de vingt-quatre (24) mois.

Toutefois, la personne salariée qui désire s'absenter de son travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois afin d'occuper un autre emploi devra avoir accumulé sept (7) ans d'ancienneté. La personne salariée doit cependant aviser son supérieur immédiat de son intention au moins deux (2) semaines à l'avance. De plus, il devra y avoir un intervalle minimum de sept (7) ans entre deux congés pour occuper un autre emploi. Cependant, la personne salariée qui s'absente pour occuper un autre emploi ne bénéficie pas des congés fériés et payés au cours de son absence.

-
- 15.2 Pour des périodes n'excédant pas deux (2) journées ouvrables consécutives, le supérieur immédiat peut, pour toute raison jugée valable, accorder un congé sans traitement après épuisement des congés flottants, du temps remis et des vacances.
- 15.3 Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, elle est réputée avoir remis sa démission à la date de la fin du congé.
- 15.4 Au retour de son congé sans traitement, la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment du départ avec tous ses droits et ses privilèges.
- 15.5 Un congé sans traitement n'interrompt pas le service de la personne salariée.
- 15.6 Sur demande écrite, la personne salariée obtient du directeur général un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 15.7 Dans les soixante (60) jours, la personne salariée défaite reprend la fonction qu'elle occupait avant son congé sans traitement.
- 15.8 Malgré les articles 19 et 20, la personne salariée peut maintenir sa participation aux assurances collectives et au régime de retraite en payant cent pour cent (100 %) des primes.

ARTICLE 16 PERFECTIONNEMENT

- 16.1 La personne salariée désireuse d'acquérir une plus grande compétence professionnelle, en poursuivant des études en dehors des heures régulières de travail, peut solliciter de l'Employeur une aide financière. Si ce dernier consent à approuver, au préalable, le cours projeté, il rembourse à la personne salariée concernée la totalité de frais de cours, à la condition cependant que la personne salariée concernée fournisse des preuves à l'effet qu'elle a suivi le

cours et obtenu, lors des examens, des succès convenables. Ces études ou ces cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation avec le travail que la personne salariée accomplit ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder à une autre fonction. L'Employeur peut, suivant les circonstances, limiter le nombre de ces bourses.

- 16.2 Le Syndicat peut soumettre un projet de perfectionnement spécialisé susceptible d'être utile à l'ensemble de ses membres.
- 16.3 Si, à la demande de l'Employeur, une personne salariée suit des cours de perfectionnement, l'Employeur doit assumer le paiement des frais de cours, de pension, de transport, etc. Par contre, la personne salariée s'engage à rembourser à l'Employeur tous les frais encourus lors de cours si elle quittait son emploi en dedans des délais stipulés dans l'entente intervenue entre elle et l'Employeur.
- 16.4 Pendant la durée de ce cours, la personne salariée est rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 16.5 Si, à la demande de l'Employeur, la personne salariée doit voyager en dehors de ses heures régulières de travail, elle est rémunérée pour ces heures au taux qui s'applique.
- 16.6 L'Employeur s'engage à fournir l'information et la formation aux personnes salariées couvertes par cette convention lorsqu'il modifie les procédures de travail, soit par l'ajout ou la modification de véhicules, d'outils et d'équipements.
- 16.7 L'Employeur s'engage à établir, en collaboration avec le Syndicat, les besoins de formation des personnes salariées couvertes par la présente convention collective. Ainsi, le 1^{er} mars de chaque année, l'Employeur s'engage à remettre au Syndicat le bilan de la formation donnée au cours de l'année précédente. Ce bilan doit inclure le nom des participants, la date et le titre de la formation suivie ainsi que les coûts s'y rattachant.

-
- 16.8 Ladite formation doit correspondre aux besoins organisationnels et répondre aux obligations légales de l'Employeur. Les montants prévus dans la présente formation ne pourront être moindres que l'équivalent d'un pour cent (1 %) par année de la masse salariale des personnes salariées couvertes par la présente convention collective, et ce, pour la durée de la présente convention.
- 16.9 S'il reste un solde à dépenser à la fin de l'année courante, il sera transféré à l'année suivante.
- 16.10 Toute formation sur laquelle les parties se sont entendues est considérée comme étant admissible en vertu des dispositions de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.
- 16.11 Les dispositions prévues au présent article débuteront à la signature.
- 16.12 Toute documentation se rapportant au travail d'une personne salariée et jugée utile par le directeur du service et la personne salariée est payée et fournie par l'Employeur. Il est entendu que cette documentation demeure la propriété de l'Employeur.
- 16.13 Le directeur du service peut approuver des journées d'études, de congrès ou de sessions en relation directe avec la technique du travail.

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 17.1 L'Employeur prend toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses personnes salariées dans leur travail et les informe, par écrit, des risques inhérents à leur travail et du contenu du programme de prévention.
- 17.2 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager des conditions de travail sécuritaire.

17.3 Comité paritaire de santé et de sécurité

1. Juridiction

Les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et de sécurité qui a juridiction sur tous les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique ayant un effet direct ou indirect sur les personnes salariées couvertes par cette convention.

2. Composition du comité

Le comité paritaire de santé et de sécurité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) sont désignés par le Syndicat, section locale 2915 du SCFP, et deux (2) sont désignés par l'Employeur.

3. Fréquence des réunions

Le comité paritaire se réunit une (1) fois par mois ou sur demande d'une des parties en cas d'urgence.

4. Procès-verbaux

Le comité paritaire tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une (1) copie. Ces procès-verbaux doivent être affichés dans les centres d'opérations sur les panneaux prévus à cet effet.

5. Réunions

Les réunions du comité paritaire se tiennent durant les heures de travail, à moins que le comité paritaire en décide autrement.

6. Rémunération

Les représentants du Syndicat, section locale 2915 du SCFP, qui participent aux réunions du comité paritaire, sont libérés sans perte de salaire.

7. Fonctions

Le comité paritaire a pour fonctions de :

- a) Examiner les affaires reliées à la santé et à la sécurité des personnes salariées régies par la présente convention;
- b) Choisir les moyens et les équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux lois et aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des personnes salariées;
- c) Recevoir les suggestions et les plaintes des personnes salariées, du Syndicat, section locale 2915 du SCFP et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- d) Établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail applicables, soit à l'ensemble des personnes salariées, soit à des catégories particulières à ceux-ci;
- e) Coordonner les activités dans le cadre du programme d'identification et d'évaluation des risques liés au poste de travail et au travail exécuté par les personnes salariées, de même qu'à l'identification des contaminants et de matières dangereuses dans les postes ou les lieux de travail;
- f) Faire des recommandations à l'Employeur et à la Commission des normes, de l'équité salariale, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) sur les éléments du programme de prévention, s'il y a lieu;
- g) Transmettre à la CNESST les informations que celle-ci requiert;
- h) Recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le Département de santé communautaire, la CNESST et l'Employeur en vertu du programme 10;

-
- i) Recevoir copie des avis d'accident et/ou d'incident de quelque nature et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Pour les fins d'enquête, le comité paritaire délègue deux (2) de ses membres pour effectuer cette tâche. Un d'entre eux est désigné par la partie patronale et l'autre est désigné par la partie syndicale.

- j) Une fois par année, le comité est libéré, sans perte de salaire, pour visiter les lieux de travail ciblés par le comité.

8. Documentation

L'Employeur met à la disposition du comité paritaire de santé et de sécurité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

9. Règles de fonctionnement du comité paritaire

Le comité paritaire de santé et de sécurité a comme règles de fonctionnement ce qui suit :

- a) L'ensemble des représentants du Syndicat, section locale 2915 du SCFP, et l'ensemble des représentants de l'Employeur ont droit respectivement à un (1) seul vote au sein du comité.
- b) Le comité paritaire désigne deux (2) coprésidents parmi ses membres : l'un représente le Syndicat, section locale 2915 du SCFP et est choisi par les membres qui le représentent au sein du comité, l'autre représente l'Employeur et est choisi par les représentants de l'Employeur au sein du comité.
- c) Les réunions du comité paritaire sont présidées en alternance par chacun des coprésidents. Le comité détermine celui des coprésidents qui préside la première

réunion. En cas de désaccord, celui-ci est déterminé par le tirage au sort.

- d) En cas d'absence du coprésident qui devait présider une réunion, l'autre membre représentant la même partie que le coprésident absent préside la réunion.
- e) Toute vacance à la coprésidence du comité est comblée conformément à l'article 9 c) au plus tard à la réunion régulière qui suit l'avis remis au comité.
- f) L'avis de convocation à une réunion est transmis aux membres du comité paritaire par celui des coprésidents qui doit présider la réunion. Cet avis de convocation doit faire mention des points prévus à l'ordre du jour.
- g) Tout membre du comité peut proposer des points additionnels à l'ordre du jour au début de la réunion. Ces points sont pris en considération au cours de la réunion à la suite des points déjà prévus à l'ordre du jour dans la mesure où les parties possèdent les éléments nécessaires pour les traiter.
- h) Une réunion ne peut être tenue que si au moins un (1) membre qui représente le Syndicat, section locale 2915 du SCFP et au moins un (1) membre représentant l'Employeur au sein du comité paritaire y prennent part.
- i) À chacune des réunions, le comité doit adopter le procès-verbal de la réunion précédente. Les procès-verbaux doivent être consignés dans un registre prévu à cette fin et conservés dans un endroit déterminé par le comité. S'il y a désaccord sur un ou plusieurs points apparaissant au procès-verbal, un tel désaccord doit alors être indiqué. Le procès-verbal doit être envoyé aux membres dans les trente (30) jours suivant une rencontre.

-
- j) Sur accord des deux (2) parties, une réunion du comité paritaire peut être élargie aux autres unités syndicales. Une telle réunion devient alors uniquement consultative.

10. Rapport annuel d'activités

Le comité paritaire doit faire parvenir, avant le 31 janvier de chaque année, un rapport annuel d'activités aux parties. Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente et contient les informations suivantes :

- a) Le nombre de personnes salariées représentées par le comité paritaire;
- b) Les modifications apportées aux programmes de prévention suite aux recommandations émises;
- c) Le nombre et la nature des plaintes reçues;
- d) Le nombre d'enquêtes effectuées;
- e) Le titre et la nature des dossiers débutés ou terminés, en cours ou en suspens.

- 17.4 L'Employeur fournit à la personne salariée tous les vêtements de travail et les équipements de protection individuels choisis par le comité paritaire. Une copie de la liste complète des vêtements et des équipements de protection individuels est disponible pour consultation dans chaque département.

Tous les vêtements demeurent toujours la propriété de l'Employeur. En cas de perte ou de vol, la personne salariée sera tenue de remplacer ces articles à ses propres frais, à moins qu'il ne puisse démontrer que tels faits ne sont pas dus à la négligence.

L'Employeur s'engage à défrayer le coût d'une paire de lunettes de sécurité ajustées (maximum double foyer) à ceux qui doivent en porter dans l'exercice de leur fonction jusqu'à un maximum d'une (1) paire tous les deux (2) ans. Le comité de santé et sécurité déterminera les titres d'emplois qui devront porter les lunettes.

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE

- 18.1 Pour couvrir les délais de carence de l'assurance collective, toute personne salariée permanente se verra créditer le 1^{er} janvier de chaque année cinquante-six (56) heures de congés de maladie non cumulatifs et ces heures sont monnayables vers le 15 décembre si la personne salariée n'a pas utilisé ces heures.
- 18.2 Dans le cas de la nouvelle personne salariée régulière, son crédit est alloué au prorata du nombre d'heures travaillées de la date de son embauche au 31 décembre de l'année en cours.
- 18.3 Au 15 décembre ou au départ de la personne salariée régulière, si cette dernière possède encore dans sa banque des heures de maladie, l'Employeur les lui rembourse en argent, au taux de salaire en vigueur.
- 18.4 La personne salariée qui est en congé de maladie prolongé doit aviser son supérieur immédiat une (1) semaine à l'avance de la date de son retour au travail.
- 18.5 Toute personne salariée quittant son poste pour cause de maladie avec l'autorisation de son supérieur immédiat après avoir travaillé au moins deux (2) heures a droit à sa journée complète de salaire.
- 18.6 Conformément aux dispositions de la Commission de l'assurance-emploi, l'Employeur demande le rabais de la prime d'assurance-emploi et redistribue à chaque personne salariée la partie qui lui revient.
- 18.7 En cas de mortalité, le solde est remis aux héritiers légaux.
- 18.8 Dans tous les cas, l'Employeur peut exiger un certificat médical et faire examiner à ses frais la personne salariée malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et détermine la date à laquelle ladite personne salariée peut reprendre le travail.

-
- 18.9 Les crédits maladie peuvent être utilisés par la personne salariée ou pour des raisons parentales ou familiales.
- 18.10 Dans le cas où la personne salariée a épuisé toutes ses banques, elle peut bénéficier de deux (2) jours de congé compassion, pour des raisons familiales. Ces jours sont non monnayables. L'Employeur se réserve le droit de demander une pièce justificative.

ARTICLE 19 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.1 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur les régimes d'assurances collectives actuels.

Les parties conviennent que les primes de l'assurance collective sont partagées sur une base de 50-50.

Il est convenu que la participation de la personne salariée sera affectée dans un premier temps pour payer la prime de l'assurance salaire à court terme.

À la demande du Syndicat, ce dernier peut devenir copreneur du régime d'assurance collective avec l'Employeur, à condition que tous les autres groupes y consentent.

- 19.2 Sur demande de la personne salariée, dans le cas d'une nécessité, pour cause de maladie, elle reçoit de l'Employeur chaque semaine l'équivalent de son indemnité d'assurance; lorsque la personne salariée reçoit le chèque de l'assurance, elle doit l'endosser et le remettre à l'Employeur.

Pour recevoir cette avance, la personne salariée doit avoir rempli le formulaire prévu à l'annexe B.

- 19.3 Le comité des assurances est composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) nommées par l'Employeur et deux (2) par le Syndicat.

Les parties se rencontrent sur un avis d'une semaine sur demande de l'une ou l'autre des parties, et ce, sans perte de salaire.

L'objectif d'un tel comité est de permettre aux parties d'analyser les effets de l'assurance collective et de faire des recommandations à l'Employeur.

19.4 Le mandat de ce comité est le suivant :

- a) Examiner les régimes et faire les recommandations quant à leur application et à leur contenu;
- b) Analyser les effets de l'assurance collective et faire des recommandations à l'Employeur.

19.5 Le comité des assurances se réunit à la demande écrite de l'une des parties, et ce, sans perte de salaire.

19.6 La participation de la personne salariée au régime d'assurance collective ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

ARTICLE 20 RÉGIME DE RETRAITE

20.1 Suite à l'adoption de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*, l'Employeur et le Syndicat ont conclu une entente le 21 mars 2017 visant la modification du régime de retraite conformément aux exigences de la Loi. Le *Règlement sur le régime de retraite des employées et employés de la Ville de Baie-Comeau* devra être modifié en conformité avec cette entente conclue.

Les termes de ce Règlement font partie intégrante de cette convention collective et l'Employeur s'engage à le maintenir en vigueur pour la durée de la convention.

-
- 20.2 Dès qu'une nouvelle personne salariée obtient un statut régulier et qu'elle a travaillé au moins sept cents (700) heures, elle est assujettie au régime de retraite. Dès qu'une personne salariée ayant un statut temporaire, saisonnier ou occasionnel, répond aux critères d'admissibilité du régime, elle peut y être assujettie. La personne salariée peut rétroagir sa participation au régime à sa date d'embauche, pourvu qu'elle paie les primes à cent pour cent (100 %).

ARTICLE 21 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 21.1 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions suivant la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles*, la personne salariée permanente reçoit à titre d'avance, le montant prévu à la Loi et ses règlements applicables.
- 21.2 La personne salariée s'engage à rembourser les avances reçues, conformément au formulaire prévu à l'annexe B, qui doit être signé préalablement à la réception de toute avance de la CNESST.
- 21.3 L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail pourvu que la chose soit possible. La personne salariée aura droit à sa journée complète de travail, incluant le temps supplémentaire qu'elle aurait dû normalement effectuer. Ledit rapport est acheminé aux représentants siégeant sur le comité de santé et sécurité dans les vingt-quatre (24) heures suivant sa réception.
- 21.4 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures de travail, à la disposition des personnes salariées, afin de leur prodiguer les premiers soins et de leur fournir les médicaments nécessaires.
- 21.5 Les paiements effectués en vertu du présent article n'affectent pas les congés payés en cas de maladie, accumulés ou crédit de la personne salariée.

21.6 Emploi temporaire de réadaptation

Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible, à une personne salariée affligée d'une invalidité qui l'empêche d'exercer son poste, d'occuper un autre poste qui serait considéré comme travail de réadaptation, à des conditions de travail au préalable acceptées par les parties.

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

22.1 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois mesures qui suivent :

- a) L'avertissement écrit;
- b) La suspension;
- c) Le congédiement.

22.2 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

22.3 Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

22.4 Une personne salariée peut refuser de signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de griefs.

22.5 La personne salariée est avisée par écrit de toute sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de la part de son supérieur immédiat. L'Employeur précise, dans cet avis, la ou les raisons qui le motivent.

22.6 La personne salariée convoquée par l'Employeur à une rencontre portant sur des motifs disciplinaires doit recevoir un avis de vingt-quatre (24) heures indiquant l'heure, le lieu et la nature de

l'accusation portée contre lui. Le Syndicat doit recevoir dans le même délai copie de l'avis de convocation. La personne salariée doit être accompagnée d'un représentant syndical à cette rencontre.

- 22.7 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée est retirée de son dossier après douze (12) mois. Cependant, toutes infractions de même nature demeurent au dossier tant qu'il ne s'est pas écoulé douze (12) mois depuis la dernière infraction de même nature.
- 22.8 Seuls les motifs donnés sur l'avis de sanctions peuvent être utilisés contre une personne salariée lors de l'arbitrage.
- 22.9 Toute personne salariée au service de l'Employeur a le droit de consulter son dossier durant les heures de travail. Ce dossier comprend la formule de demande d'emploi, la formule d'engagement, toute autorisation de déductions, les demandes de mutation, de promotion, les rapports disciplinaires et son dossier médical.
- 22.10 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.

ARTICLE 23 CONGÉDIEMENT ET PRÉAVIS DE DÉPART

- 23.1 Toute personne salariée congédiée ou quittant son emploi doit être payée au complet pour tous les salaires que l'Employeur lui doit, y compris les vacances et les autres bénéfices accumulés, s'il y a lieu, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement ou de son départ.
- 23.2 Dans le cas où une personne salariée conteste la décision de l'Employeur relativement à son congédiement, seul le paiement du salaire accumulé à cette date devient exigible de l'Employeur, dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Tous les autres bénéfices sont automatiquement retenus jusqu'à la date du règlement définitif de son grief.

-
- 23.3 À l'issue du règlement de tel grief, les modalités de la sentence lient les parties en ce qui a trait au règlement des bénéfiques concernés.
- 23.4 Toute personne salariée qui veut quitter le service de l'Employeur doit donner, à celui-ci, un avis de départ d'une (1) semaine.

ARTICLE 24 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- 24.1 Toute personne salariée et/ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 24.2 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La partie qui désire apporter un amendement au grief doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- 24.3 Tout grief est soumis, dans les quarante (40) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, par écrit, au directeur du service ou à son représentant.
- 24.4 À partir de ce moment, l'Employeur peut convoquer et réunir le comité de griefs pour en discuter.
- 24.5 Si dans un délai de trois (3) mois de calendrier suivant la date du dépôt du grief, la personne salariée ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse ou qu'il la juge insatisfaisante ou que le comité de griefs n'a pas été réuni, le grief est considéré automatiquement référé à l'étape de l'arbitrage.
- 24.6 Tout grief consistant en une suspension ou un congédiement est référé et entendu à l'arbitrage avant tout autre grief.
- 24.7 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux parties s'entendent sur le choix de cet arbitre unique.

-
- 24.8 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail est prié de le désigner.
- 24.9 L'arbitre unique doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et de l'audition.
- 24.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ladite décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 24.11 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit. Cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à cette convention.
- 24.12 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
- a) Réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) Rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle une personne salariée peut avoir droit compte tenu des gains de la personne salariée durant cette période.
- 24.13 Les frais d'arbitrage et les honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.
- 24.14 Toutes les personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement, pour le temps où leur présence est requise.
- 24.15 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur. Cependant, ils peuvent être prolongés de consentement écrit des parties.

ARTICLE 25 PLAINTES ET POURSUITES CONTRE LES PERSONNES SALARIÉES

- 25.1 Si une personne salariée est poursuivie devant les tribunaux à la suite d'un acte exécuté dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à le défendre en lui procurant les services juridiques nécessaires s'il est constaté que la personne salariée n'a pas abusé de ses pouvoirs ou de ses droits.
- 25.2 Toute plainte, autre que criminelle, portée contre une personne salariée par des citoyens, n'est pas invoquée contre elle ou versée à son dossier à moins que telle plainte ne soit écrite et signée.
- 25.2.1 Dans le cas de plainte, autre que criminelle, la personne salariée et le Syndicat sont avisés de la plainte et ont toute liberté de se défendre ou de fournir les explications nécessaires aux autorités.
- 25.2.2 Une copie de cette plainte est remise à la personne salariée ainsi qu'au Syndicat.

ARTICLE 26 ALLOCATION AUTOMOBILE

- 26.1 Les personnes salariées qui utilisent occasionnellement leur véhicule reçoivent ce qui est prévu au règlement municipal en vigueur.
- 26.2 La personne salariée peut en tout temps refuser de se servir de son véhicule personnel et l'Employeur devra lui en fournir un pour l'exercice de ses fonctions.
- 26.3 Le coût de base du permis de conduire des personnes salariées classées D-2 et J-2 A est à la charge de l'Employeur.
- 26.4 La personne salariée visée par l'article 26.3 qui voit son permis de conduire suspendu relativement à une infraction commise en dehors des heures de travail se voit affecter à la classification J-2 B avec le salaire de cette classification durant cette suspension.

-
- 26.5 La personne salariée d'une autre classification qui voit son permis de conduire suspendu relativement à une infraction commise en dehors des heures de travail, se voit maintenu dans sa classification, dans la mesure du possible, sinon, est affectée à une autre classification ne nécessitant pas de permis de conduire avec le salaire de cette classification durant cette suspension.
- 26.6 Après cette période, elle retrouve le poste qu'elle détenait auparavant, sans perte de droit ni d'avantage. Par contre, à la troisième infraction, ce qui veut dire après la deuxième infraction, tout en conservant son lien d'emploi, elle perd son droit de retour au poste qu'elle occupait.

ARTICLE 27 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 27.1 **Personne salariée diminuée physiquement et psychologiquement**
Lorsqu'une personne salariée devient incapable, pour des raisons médicales, d'accomplir en tout ou en partie les tâches de son poste, l'Employeur et le Syndicat doivent convenir sur recommandation du médecin traitant ou du médecin de l'Employeur, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans le cas de différend entre les deux (2) médecins, la procédure de grief et d'arbitrage s'applique.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire et son ancienneté est appliquée dans le département où le poste est ainsi octroyé suite à cette mutation.

Lorsqu'une personne salariée est reconnue en incapacité totale permanente, son poste devient vacant.

- 27.2 Le Syndicat et l'Employeur conviennent de former, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, un comité paritaire qui veillera à venir en aide aux personnes salariées affectées par des problèmes de toxicomanie et/ou d'alcoolisme.

Le comité est formé d'un (1) membre nommé par le Syndicat et d'un (1) membre nommé par l'Employeur.

Les principes généraux suivants guideront les travaux du comité :

- Le comité convient que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies et que c'est à ce titre qu'elles doivent être traitées;
- Le comité s'adjoint l'aide de spécialistes en la matière dans l'élaboration des solutions à apporter à un cas sous étude;
- Le comité a également comme mandat la mise en place d'un programme d'information et la prévention contre l'alcoolisme et la toxicomanie.

ARTICLE 28 FUSION

- 28.1 La fusion ne doit pas avoir comme conséquence la perte directe ou indirecte d'emploi d'aucune personne salariée couverte par les présentes.
- 28.2 Advenant le cas d'un règlement de fusion ou d'annexion, l'Employeur prend les dispositions nécessaires afin de protéger les personnes salariées régies par la présente et leur assurer par son règlement et/ou son entente, tous les bénéfices et les avantages stipulés dans la présente convention.

ARTICLE 29 DROITS ACQUIS

- 29.1 À moins de stipulations expresses ou contraires à cette convention, toute personne salariée assujettie aux présentes, et bénéficiant actuellement d'avantages et bénéfices supérieurs, continue à en bénéficier dans l'avenir. La présente convention prime cependant pour fins d'interprétation.

ARTICLE 30 JOUR DE PAIE

30.1 La semaine régulière de travail à la Ville de Baie-Comeau s'établit du dimanche à 0 h au samedi à 24 h, soit la semaine de calendrier.

30.2 Les personnes salariées doivent être payées régulièrement tous les jeudis de chaque semaine. Si un jour de paie est férié, la paie est versée la journée précédente. Toutefois, dans tous les cas, la paie couvre le temps complété au samedi soir précédant la semaine de paie. La paie est remise par dépôt bancaire.

30.3 Le temps supplémentaire est payé au plus tard la paie de la semaine suivante.

Les jours de temps supplémentaire faits durant la période des Fêtes annoncée par le Service des ressources humaines, en application de l'article 13, sont payés au plus tard à la deuxième semaine de paie suivant le retour de la période des Fêtes.

30.4 L'Employeur remet à la personne salariée tous les jeudis un état de salaire et de retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :

- a) La date et la période de paie;
- b) Le nombre d'heures et le montant payé à taux régulier;
- c) Le nombre d'heures et le montant payé à taux et demi;
- d) Le nombre d'heures et le montant payé à taux double;
- e) Les primes versées;
- f) Le montant détaillé des déductions;
- g) Le montant net versé;
- h) Lors de règlement de grief, indiquer le numéro de grief.

Pour les nouvelles personnes salariées, le rapport de paie est acheminé vers une adresse courriel de son choix.

30.5 Toute personne salariée à l'essai ou régulière ayant deux (2) mois de service continu pour l'Employeur a droit, lorsqu'elle a commencé

sa semaine normale de travail, de la terminer ou d'être payée pour une semaine normale de travail.

ARTICLE 31 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 31.1 Les classifications et les taux de salaire minimum des personnes salariées régies par la présente convention sont ceux apparaissant aux annexes C et D qui font partie intégrante de la convention.
- 31.2 Les échelons se gravissent en heures travaillées. Pour les personnes salariées temporaires et saisonnières, le calcul des heures est effectué deux (2) fois par année, soit en avril et en octobre, mais le gravisement d'échelon ne peut se faire qu'une (1) fois par année. Pour les personnes salariées régulières, le gravisement d'échelon est effectué le 1^{er} avril de chaque année. Pour toutes les personnes salariées, le pourcentage d'augmentation annuelle est octroyé le 1^{er} avril de chaque année.
- 31.3 ABROGÉ
- 31.4 La personne salariée temporaire qui n'est pas au travail pour une période de trois (3) ans est considérée comme n'avoir aucune heure à son actif advenant un rappel au travail.
- 31.5 La personne salariée choisie par l'Employeur pour agir comme chef d'équipe reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure travaillée avec une rémunération minimale de huit (8) heures.
- 31.6 Une personne salariée est libre d'accepter ou de refuser d'effectuer le remplacement d'un contremaître absent ou d'un chef d'équipe, et, sauf pour les cas d'absences autorisées, un remplacement de contremaître ne doit pas dépasser trois (3) mois.
- 31.7 Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée qui détient la carte de compétence de la classe affectée reçoit le taux de salaire de la classe affectée, en demeurant à son échelon.

Toutefois, lorsque dans cette affectation temporaire, la personne salariée agit à titre d'aide, sans détenir la carte de compétence du poste affecté, la personne salariée reçoit le taux de salaire de la classe immédiatement supérieure à la sienne, en demeurant au même échelon.

ARTICLE 32 VALIDITÉ DE LA CONVENTION

- 32.1 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle par suite d'une décision rendue par un Tribunal compétent ou des dispositions de la Loi ou l'un de ses amendements subséquents, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 33 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 33.1 Toutes annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 34 GÉNÉRALITÉS

- 34.1 L'Employeur installe des terrains de stationnement pourvus de prise de courant pour les personnes salariées membres du Syndicat et l'Employeur convient d'entretenir ces stationnements.

Le total du nombre de prises n'excédera pas le nombre de personnes salariées régulières.

- 34.2 À la condition que la dépense soit approuvée au préalable par le directeur du service ou son représentant et que la pièce justificative soit produite, l'Employeur rembourse à la personne salariée toute dépense effectuée dans l'exercice de ses fonctions à l'occasion d'un travail spécial autorisé par celui-ci.

- 34.3 Le certificat de qualification ou l'attestation d'expérience (ex. : licence C d'électriciens et certificat pour préposés aux stations de pompage, aqueduc et égout) que doivent détenir et renouveler

chaque année les personnes salariées doit être payé par l'Employeur.

ARTICLE 35 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

35.1 Aux fins du présent article, l'expression changement technologique signifie un changement qui oblige la personne salariée régulière à acquérir de nouvelles connaissances ou rend périmées ses aptitudes.

35.2 L'Employeur informe le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de tous changements technologiques.

À la suite de changements technologiques, l'Employeur accorde aux personnes salariées régulières affectées une période d'apprentissage, d'entraînement et de perfectionnement leur permettant d'accéder aux postes commandés par lesdits changements technologiques.

35.3 Les implications concernant les salaires à l'occasion de l'introduction de changements technologiques font l'objet d'entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur; cependant, cela ne doit pas retarder l'introduction de tels changements.

35.4 Pour toutes autres implications causées par le changement, les parties doivent en faire l'objet de discussion et d'entente préalable.

ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION

36.1 La présente convention collective entre en vigueur lors de sa signature et elle est rétroactive au 1^{er} avril 2023 pour toutes les heures rémunérées par l'Employeur, sauf la CNESST, l'assurance et le congé maternité.

36.2 Cette convention collective est conclue pour une période de six (6) ans, soit du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2029.

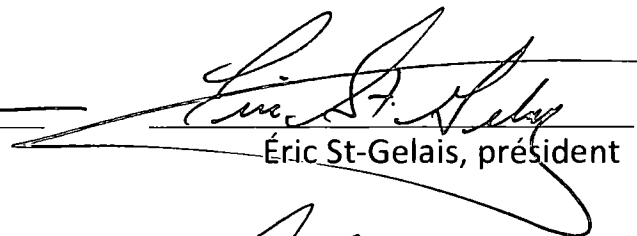
36.3 Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.


EN FOI DE QUOI, lesdites parties ont signé à Baie-Comeau, ce 18^e jour du mois de novembre 2024.


La Ville de Baie-Comeau


**Le Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 2915**


Michel Desbiens, maire



Eric St-Gelais, président

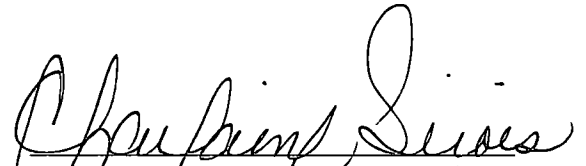

Diane Lapierre, directrice
Service des ressources humaines

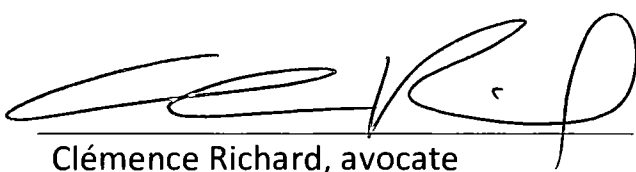

Yoan Samson, vice-président

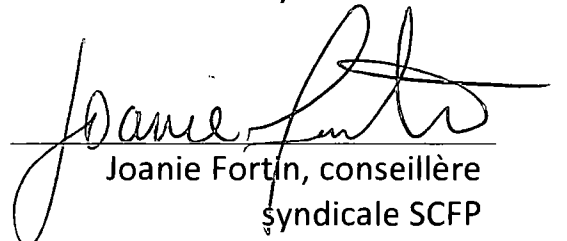

Karyn Martin, directrice
Service des ressources humaines


Dany Gagné, délégué


Olivier Parent, directeur
Service des travaux publics


Charlaïne Sirois, conseillère
syndicale SCFP


Clémence Richard, avocate


Joanie Fortin, conseillère
syndicale SCFP

ANNEXE A AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

JE, soussigné(e), _____
 (Prénom, Nom)

N° employé	Adresse domiciliaire	Téléphone
------------	----------------------	-----------

Fonction

par les présentes, autorise l'Employeur à déduire, de chaque versement de mon traitement, ma contribution syndicale, dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat, et à remettre intégralement ce montant au Syndicat; cette retenue commence avec le mois de _____ et sera prélevée de chaque versement hebdomadaire de mon traitement durant ce mois et chaque mois suivant, tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout en conformité avec les dispositions *du Code du travail* de la province de Québec.

Et j'ai signé cette demande et autorisation, avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation dans les délais prévus au *Code du travail*.

Témoin

Signature de la personne salariée

Date

ANNEXE B AUTORISATION D'AVANCES

Pour les fins de l'application de la convention collective liant la Ville de Baie-Comeau et le Syndicat canadien de la fonction publique de la Ville de Baie-Comeau, section locale 2915, et en contrepartie des différentes avances monétaires et salariales que l'Employeur doit me procurer, je m'engage à les lui rembourser sur réception de ma part des paiements des sommes m'étant dues (exemple : assurance invalidité, accident de travail, CNESST).

À défaut de ce faire ou au cas d'inéligibilité de ma part aux différents régimes de protection pour lesquels j'ai reçu des avances, j'autorise la Ville de Baie-Comeau, à défaut d'entente, à prélever hebdomadairement sur mon salaire la somme de soixante-quinze dollars (75 \$) jusqu'à parfait remboursement des avances consenties.

Il est convenu que l'Employeur, avant d'effectuer des prélèvements hebdomadaires sur mon salaire, attendra que mes différents recours devant l'organisme touché soient épuisés.

Et j'ai signé à Baie-Comeau, ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

N° d'employé _____

Prénom et nom de la personne salariée _____

Signature de la personne salariée _____

ANNEXE C ÉCHELLES DE SALAIRES

2023	Échelons (heures)			
	1	2	3	4
	0 - 2080	2081 - 4160	4161 - 6240	6241 et +
1	19.86	24.37	28.88	33.39
2	21.72	25.90	30.08	34.26
3	23.58	27.43	31.28	35.13
4	25.44	28.96	32.48	36.00
5	27.30	30.49	33.68	36.87
6	29.16	32.02	34.88	37.74
7	31.02	33.55	36.08	38.61
8	32.88	35.08	37.28	39.48
9	34.74	36.61	38.48	40.35
10	36.60	38.14	39.68	41.22
11	38.46	39.67	40.88	42.09

*Note : Les personnes salariées anciennement employées par la Société des parcs et intégrées à la Ville de Baie-Comeau en 2023 intègrent la grille salariale selon leur classe au 1^{er} avril 2023, à l'échelon immédiatement supérieur et progressent ensuite selon les heures travaillées. Pour l'intégration à la grille salariale en 2023, la personne salariée étoilée (cercle rouge), reçoit un montant forfaitaire de 0,40 \$ par heure travaillée.

2024 (2.5 %)	Échelons (heures)			
	1	2	3	4
	0 - 2080	2081 - 4160	4161 - 6240	6241 et +
1	20.36	24.98	29.60	34.22
2	22.26	26.55	30.83	35.12
3	24.17	28.12	32.06	36.01
4	26.08	29.68	33.29	36.90
5	27.98	31.25	34.52	37.79
6	29.89	32.82	35.75	38.68
7	31.80	34.39	36.98	39.58
8	33.70	35.96	38.21	40.47
9	35.61	37.53	39.44	41.36
10	37.52	39.09	40.67	42.25
11	39.42	40.66	41.90	43.14

2025 (2.5 %)	Échelons (heures)			
	1	2	3	4
	0 - 2080	2081 - 4160	4161 - 6240	6241 et +
1	20.87	25.60	30.34	35.08
2	22.82	27.21	31.60	35.99
3	24.77	28.82	32.86	36.91
4	26.73	30.43	34.12	37.82
5	28.68	32.03	35.39	38.74
6	30.64	33.64	36.65	39.65
7	32.59	35.25	37.91	40.56
8	34.54	36.86	39.17	41.48
9	36.50	38.46	40.43	42.39
10	38.45	40.07	41.69	43.31
11	40.41	41.68	42.95	44.22

2026 (2.5 %)	Échelons (heures)			
	1	2	3	4
	0 - 2080	2081 - 4160	4161 - 6240	6241 et +
1	21.39	26.24	31.10	35.96
2	23.39	27.89	32.39	36.89
3	25.39	29.54	33.69	37.83
4	27.40	31.19	34.98	38.77
5	29.40	32.83	36.27	39.70
6	31.40	34.48	37.56	40.64
7	33.41	36.13	38.85	41.58
8	35.41	37.78	40.15	42.52
9	37.41	39.42	41.44	43.45
10	39.41	41.07	42.73	44.39
11	41.42	42.72	44.02	45.33

2027 (2.5 %)	Échelons (heures)			
	1	2	3	4
	0 - 2080	2081 - 4160	4161 - 6240	6241 et +
1	21.92	26.90	31.88	36.86
2	23.97	28.59	33.20	37.82
3	26.03	30.28	34.53	38.78
4	28.08	31.97	35.85	39.74
5	30.13	33.66	37.18	40.70
6	32.19	35.34	38.50	41.66
7	34.24	37.03	39.83	42.62
8	36.29	38.72	41.15	43.58
9	38.35	40.41	42.47	44.54
10	40.40	42.10	43.80	45.50
11	42.45	43.79	45.12	46.46

2028 (3 %)	Échelons (heures)			
	1	2	3	4
	0 - 2080	2081 - 4160	4161 - 6240	6241 et +
1	22.58	27.71	32.83	37.96
2	24.69	29.45	34.20	38.95
3	26.81	31.19	35.56	39.94
4	28.92	32.93	36.93	40.93
5	31.04	34.66	38.29	41.92
6	33.15	36.40	39.66	42.91
7	35.27	38.14	41.02	43.90
8	37.38	39.88	42.38	44.89
9	39.50	41.62	43.75	45.88
10	41.61	43.36	45.11	46.86
11	43.73	45.10	46.48	47.85

ANNEXE D CLASSIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES

- Classe 1** Préposé à l'enneigement
- Classe 2** Aide-jardinier
Préposé au transport
- Classe 3** Préposé à la montagne
Préposé à la signalisation (J-2 S)
Releveur de compteurs (R-1)
- Classe 4** Jardinier
Journalier (J-2 A et J-2 B)
Préposé aux équipements et aux installations (PEI)
- Classe 5** Arboriculteur
Chef jardinier
- Classe 6** Menuisier (G-5)
Opérateur de machineries (D-2)
Préposé aqueduc égout (E-7)
- Classe 7** Électricien apprenti (E-2)
Monteur de lignes apprenti (ML-2)
Plombier
Préposé à l'entretien et aux opérations du centre de ski (PEO)
- Classe 8** Opérateur au traitement des eaux (P-1)
Préposé en mécanique de machines fixes (MMF)
- Classe 9** -
- Classe 10** Électricien (E-1)
Mécanicien (M-1)
Monteur de lignes (ML-1)
- Classe 11** Technicien en instrumentation, contrôle et programmation (T-1)

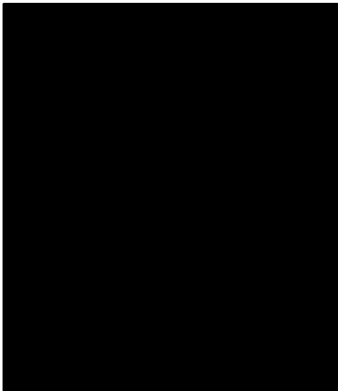
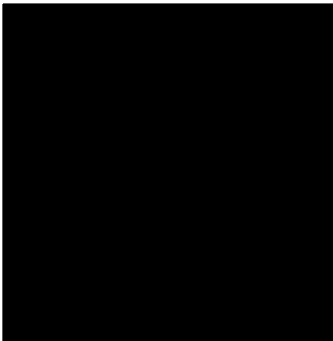
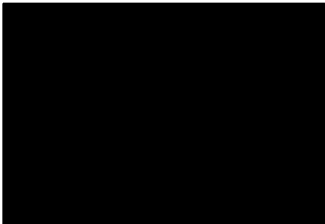
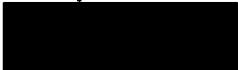
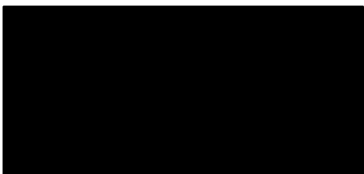

CLASSIFICATION DE LA MACHINERIE**D-2 Machinerie lourde**


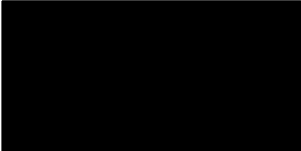

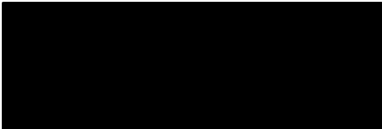
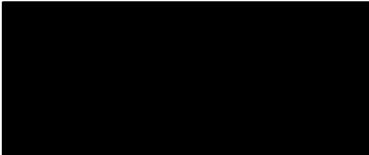
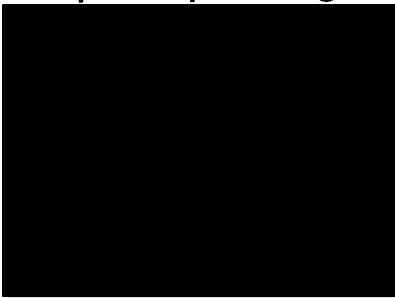
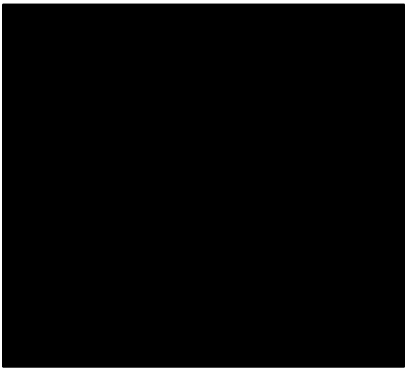
Niveleuse, souffleuse à neige, camion lourd de sept (7) tonnes et plus avec ou sans accessoire, chargeur sur roues, rétrocaveuse, balai mécanique, récurveur d'égout, arroseuse de rues, pelle mécanique.

J-2 Machinerie légère

Camion de sept (7) tonnes ou moins avec ou sans accessoire, paveuse, rouleau d'asphalte, recycleur d'asphalte, tracteur à pelouse et accessoires, machine à ligne et tracteur multifonctionnel avec ou sans accessoire (y compris une souffleuse), camion léger avec multibennes affecté aux vidanges, camionnette.

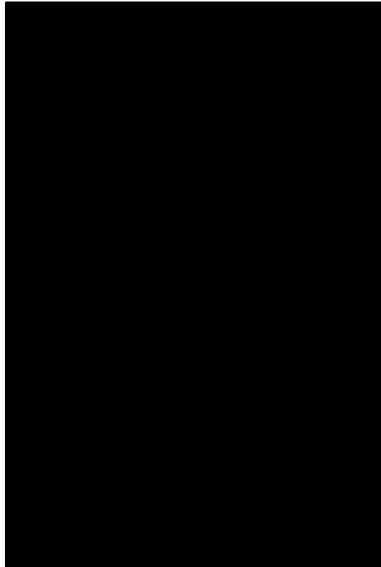
LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PAR CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ

D-2	Opérateur de machinerie	
		1992-11-18
		1995-06-27
		1996-02-05
		1998-08-24
		1999-06-07
		1999-06-09
		2001-10-15
		2002-12-16
M-1	Mécanicien	
		2009-04-21
		2012-12-12
		2015-11-04
		2018-07-04
		2021-11-30
		2024-03-19
		2024-07-08
ML-1	Monteur de lignes	
		2016-05-17
		2016-10-19
		2021-04-20
		2024-08-27
MMF	Préposé de mécanique de machines fixes	
		2022-04-20
E-1	Électricien (compagnon)	
		2002-03-18
		2018-07-04
		2024-07-24
	Plombier	
		2021-09-13

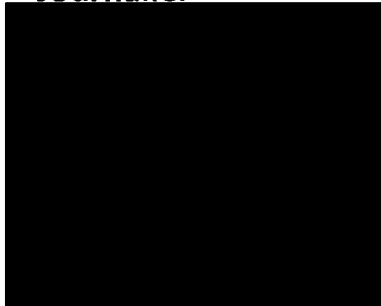
PEI	Préposé aux équipements et aux installations	
		2003-07-02 2005-09-19 2018-06-19
PEO	Préposé à l'entretien et aux opérations du centre de ski	
		1998-08-31 2021-11-01 2023-09-05
R-1	Releveur de compteurs	
		2012-08-27
T-1	Technicien en instrumentation, contrôle et programmation	
		2024-09-03 2024-09-23
P-1	Opérateur au traitement des eaux	
		2012-07-04 2012-07-16 2019-12-17
E-7	Préposé aqueduc égout	
		2009-03-17 2009-05-21 2015-09-01 2020-10-20 2021-05-18 2022-06-21
G-5	Menuisier	
		2008-05-20 2018-06-19 2018-06-19 2020-09-01 2020-10-20 2021-07-05 2024-11-18 2024-11-18

J-2 S Préposé à la signalisation

1990-04-17
2024-11-18

J-2 B Journalier

2011-12-22
2018-06-19
2018-06-19
2018-06-19
2021-09-21
2021-09-21
2024-01-23
2024-05-13
2024-11-18
2024-11-18
2024-11-18
2024-11-18

J-2 A Journalier

2002-12-15
2003-12-16
2004-06-22
2005-03-21
2009-05-20
2011-12-21

MÉCANISME À SUIVRE – AFFECTATION TEMPORAIRE ET COMPLEMENT DE POSTES RÉGULIERS DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES ET À L'ESSAI

Lorsqu'il n'y a plus de personnes salariées régulières et à l'essai dans chaque ligne, les mécanismes s'appliquent aux personnes salariées temporaires pour des affectations temporaires seulement.

*À titre indicatif

Service des travaux publics

D-2	J-2 A	J-2-S	E-7
↓	↓	↓	↓
J-2 A	J-2 B	J-2 B	J-2 B
↓	↓		
J-2 B	D-2		

Service de l'électricité

ML-1	E-1
↓	↓
ML-2	T-1
↓	↓
E-1	E-2
↓	↓
T-1	R-1
↓	
E-2	
↓	
R-1	

Service de l'ingénierie

G-5	PEO
↓	↓
J-2 B	Préposé enneigement
↓	↓
PEI	PEI

PROCÉDURE POUR AFFECTATIONS LORS DE LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL POUR LES PERSONNES SALARIÉES

1. Application du mécanisme prévu à la page précédant celle-ci.
2. Les affectations sont décidées le matin et/ou le midi pour les gens qui sont présents lors du début de la journée de travail.
3. Pour les personnes salariées qui ont à être affectées, le contremaître détermine les travaux à exécuter et offre par ordre d'ancienneté aux gens présents d'exprimer leur choix d'affectation.
4. Les affectations sont pour une journée.

a) Remplacement des personnes salariées classées D-2

1. Lorsqu'aucune personne salariée de la classification D-2 n'est disponible pour opérer de la machinerie de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées J-2 A.
2. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications D-2 et J-2 A n'est disponible pour opérer de la machinerie de la classification D-2, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées J-2 B qui peuvent être aptes à faire le travail.

b) Remplacement des personnes salariées classées J-2 A

1. Lorsqu'aucune personne salariée de la classification J-2 A n'est disponible pour opérer de la machinerie de la classification J-2 A, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées J-2 B qui peuvent être aptes à faire le travail.
2. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications J-2 A et J-2 B n'est disponible pour opérer de la machinerie de la classification J-2 A, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées D-2 qui peuvent être aptes à faire le travail.

c) Remplacement des personnes salariées classées E-7

Lorsqu'aucune personne salariée de la classification E-7 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées J-2 B.

d) Remplacement des personnes salariées classées G-5

Lorsqu'aucune personne salariée de la classification G-5 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées J-2 B, sauf si une personne salariée de classification PEI est disponible dans le bâtiment où le travail doit être effectué.

e) Remplacement des personnes salariées classées J-2 S

Lorsqu'aucune personne salariée de la classification J-2 S n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées J-2 B.

f) Remplacement des personnes salariées classées ML-1

1. Lorsqu'aucune personne salariée de la classification ML-1 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées ML-2.
2. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications ML-1 et ML-2 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée classée ML-1, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées E-1.

-
3. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications ML-1, ML-2 et E-1 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée classée ML-1, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées T-1.
 4. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications ML-1, ML-2, E-1 et T-1 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée classée ML-1, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées E-2.
 5. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications ML-1, ML-2, E-1, T-1 et E-2 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée classée ML-1, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées R-1.

g) Remplacement des personnes salariées classées ML-2

1. Lorsqu'aucune personne salariée de la classification ML-2 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées E-1.
2. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications ML-2 et E-1 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée classée ML-2, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées T-1.
3. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications ML-2, E-1 et T-1 n'est disponible pour effectuer le travail normalement fait par une personne salariée classée ML-2, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées E-2.
4. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications ML-2, E-1, T-1 et E-2 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée classée ML-2, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées R-1.

h) Remplacement des personnes salariées classées E-1

1. Lorsqu'aucune personne salariée de la classification E-1 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées T-1.
2. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications E-1 et T-1 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée classée E-1, l'Employeur devra faire appel aux personnes salariées classées E-2.
3. Lorsqu'aucune personne salariée des classifications E-1, T-1 et E-2 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée classée E-1, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées R-1.

i) Remplacement des personnes salariées classées E-2

Lorsqu'aucune personne salariée de la classification E-2 n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées R-1.

l) Remplacement des personnes salariées classées PEO

Lorsqu'aucune personne salariée de la classification PEO n'est disponible pour exécuter le travail normalement fait par une personne salariée de cette classification, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées préposées à l'enneigement ou si aucune n'est disponible, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées classées PEI.

ANNEXE E DESCRIPTION DE TÂCHES ET ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les descriptions de tâches font partie intégrante de la convention collective.

Le Syndicat convient qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.

L'Employeur s'engage à actualiser les descriptions de tâches au plus tard douze (12) mois après la signature de la présente convention collective. Une copie des descriptions de tâches sera disponible pour consultation dans chaque service.

ÉVALUATION DES EMPLOIS

1. Les parties conviennent de mettre en application le plan d'évaluation des emplois élaboré par les parties conformément à l'annexe D « Classification des personnes salariées », lequel fait partie intégrante de la présente convention.
2. Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire composé d'au moins trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur pour toute réunion du comité d'évaluation et pour la vérification des descriptions de tâches sur les lieux de travail et pour les séances d'arbitrage.
3. L'Employeur convient d'accorder une absence autorisée avec salaire aux trois (3) représentants du Syndicat pour toute réunion du comité d'évaluation, pour toute rencontre avec la personne salariée qui occupe le poste à évaluer, pour la vérification des descriptions de tâches sur les lieux de travail et seul un (1) représentant du comité d'évaluation est libéré pour les séances d'arbitrage.
4. Lorsque l'Employeur modifie ou crée une fonction, il fournit la description pour évaluation par le comité du Syndicat.
5. Si dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description ou l'évaluation de

l'emploi, le tout est considéré comme accepté. L'Employeur fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielle de l'emploi.

6. Le Syndicat convient qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir la description de tâche. Toutefois, la description doit être conforme aux tâches que la personne salariée exécute.
7. Compte tenu de ce qui précède, la personne salariée dont l'emploi est évalué selon le plan d'évaluation, qui croit que les tâches auxquelles elle est régulièrement assignée ont subi des modifications importantes pour justifier un changement de classe salariale ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits, peut présenter une demande d'évaluation au comité accompagnée du formulaire prévu à cet effet.
8. À la demande écrite de l'une des parties, le comité paritaire d'évaluation doit se réunir dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion et l'évaluation de l'emploi devra être finalisée dans un délai de six (6) mois.
9. Lorsqu'il y a réévaluation d'un poste, l'intégration se fait de la façon suivante :
 - a) La personne salariée dont le salaire est inférieur au salaire de sa nouvelle classe reçoit le salaire de l'échelon immédiatement supérieur à son salaire au moment de son intégration et, par la suite, elle continue à suivre la progression de l'échelle;
 - b) La personne salariée dont le salaire est supérieur au salaire de sa nouvelle classe voit son salaire maintenu. Lors de l'augmentation générale annuelle, elle reçoit cinquante pour cent (50 %) de l'augmentation, l'autre cinquante pour cent (50 %) lui étant payé sous forme de montant forfaitaire jusqu'à ce qu'elle ait atteint le salaire de sa nouvelle classe.
10. Toute entente entre les parties du comité paritaire d'évaluation est finale et exécutoire.

-
11. Nonobstant l'article d'arbitrage de griefs de la convention, il est convenu que tout désaccord qui peut surgir entre les parties concernant la description ou l'évaluation de l'emploi est référé à un arbitre unique. La référence doit faire mention des points en litige quant à la description et à l'évaluation ainsi que le redressement demandé, avec copie de ceux-ci à l'autre partie.
 12. Les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un arbitre. À défaut d'entente, les parties demandent au ministre du Travail de désigner un arbitre d'office.
 13. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation en vigueur, de même que toute autre disposition des présentes. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires et ses frais sont payés à parts égales par les parties.
 14. S'il est établi, lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation de la fonction n'apparaît pas dans la description, bien que la personne salariée l'accomplisse et demeure tenue de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.
 15. La personne salariée qui exécute la majeure partie des tâches caractéristiques décrites dans la description de tâches est considérée comme accomplissant l'ensemble de sa fonction.
 16. Dans le cas d'une réévaluation, les résultats sont rétroactifs à la date de la demande. Cette rétroactivité s'applique à toute personne salariée ayant travaillé à ce poste toujours à l'emploi de la Ville au moment du résultat.
 17. Les descriptions de tâches, les évaluations et leur classement ainsi que le plan d'évaluation font partie intégrante de la présente convention.
 18. Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente écrite entre les deux parties.

ANNEXE F MODALITÉS DE GARDE**OPÉRATEURS AU TRAITEMENT DES EAUX**

Toutes les personnes salariées du département de traitement des eaux sont assujetties à tour de rôle au service de garde en dehors des heures régulières de travail.

Garde de semaine

1. Du lundi 0 h au vendredi 23 h 59, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à une (1) heure payée à taux régulier par jour, pour un total de cinq (5) heures.
2. Si elle est rappelée au travail pendant son service de disponibilité, elle est rémunérée selon l'article 11 de la convention collective.
3. Lors d'un congé férié, la personne salariée en disponibilité ne reçoit pas la prime d'une heure à taux régulier, mais plutôt une rémunération de huit (8) heures au taux régulier selon les mêmes dispositions que la garde de fin de semaine.

Garde de fin de semaine

1. Du samedi 0 h au dimanche 23 h 59, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à huit (8) heures par jour au taux régulier, concernant la disponibilité et pour le travail effectué pour la fin de semaine.
2. Le travail effectué pour la fin de semaine consiste à procéder tous les jours à une (1) vérification du chlore résiduel et total de l'eau ainsi qu'à une (1) vérification visuelle et aux relevés journaliers des équipements et procédés de traitement d'eau potable.
3. Pour tout autre rappel au travail, l'article 11 de la convention collective s'applique.

-
4. Il est possible pour l'Employeur d'inclure certaines interventions dans les rappels au travail des façons suivantes :
- a) Celles qui surviennent dans les quatre (4) premières heures de rappel au travail de la personne salariée.
 - b) Conformément à l'article 11.7 de la convention collective.

Garde en période estivale – Semaine de quatre (4) jours

Pour le vendredi, lors de la période estivale de la semaine de travail de quatre (4) jours, la personne salariée reçoit trois (3) heures, dont une (1) heure à taux régulier pour sa disponibilité et deux (2) heures à taux régulier pour le travail effectué.

SERVICE DE L'ÉLECTRICITÉ

Toutes les personnes salariées du Service de l'électricité sont assujetties à tour de rôle pour assurer la garde en dehors des heures régulières de travail. Pour ce service, il y a deux gardes distinctes, soit celle des électriciens (E-1, E-2, T-1, R-1) et celle des monteurs de lignes (ML-1, ML-2) qui doivent assurer simultanément et en tout temps le service de garde.

Garde de semaine

1. Du lundi 0 h au vendredi 23 h 59, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à une (1) heure payée à taux régulier par jour, pour un total de cinq (5) heures.
2. Si elle est rappelée au travail pendant son service de disponibilité, elle est rémunérée selon l'article 11 de la convention collective.
3. Lors d'un congé férié, la personne salariée en disponibilité ne reçoit pas la prime d'une heure à taux régulier, mais plutôt une rémunération de huit (8) heures au taux régulier selon les mêmes dispositions que la garde de fin de semaine.

Garde de fin de semaine

1. Du samedi 0 h au dimanche 23 h 59, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à huit (8) heures par jour au taux régulier, couvrant la disponibilité et le travail effectué pour la fin de semaine.
2. Le travail effectué pour la fin de semaine consiste à la vérification du poste Bégin. Le samedi, la vérification est effectuée par l'électricien et le dimanche, par le monteur de lignes.
3. Pour tout autre rappel au travail, l'article 11 de la convention collective s'applique.

Garde en période estivale – Semaine de quatre (4) jours

Pour le vendredi, lors de la période estivale de la semaine de travail de quatre (4) jours, les mêmes conditions que la garde de semaine s'appliquent. Pour ces journées, la vérification du poste Bégin est effectuée en alternance entre l'électricien de garde et le monteur de lignes de garde.

Vérification des lumières

Pour la vérification des lumières de rues, les personnes salariées sont rappelées selon les dispositions de l'article 11 « Temps supplémentaire ». De plus, s'il appert que la personne salariée qui est demandée pour exécuter un travail en dehors de ses heures normales de travail est non qualifiée, elle en avertit le contremaître en disponibilité. Lors d'une telle situation, les dispositions de l'article 11 « Temps supplémentaire » ne s'appliquent pas.

GÉNÉRALITÉS POUR TOUTES LES MODALITÉS DE GARDE

1. La personne salariée en disponibilité pour le service de garde doit se rendre au travail en moins d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$).
2. La tournée de travaux planifiés doit être effectuée entre 8 h et 17 h.

-
3. Un véhicule de service est mis à la disposition de la personne salariée de garde.
 4. La prime concernant la garde de fin de semaine ne couvre que les travaux urgents ou imprévus ou les travaux rendus nécessaires à la suite d'une situation ou d'un événement qui ne peuvent être imputables à l'Employeur.
 5. Dans le cas où des travaux sont planifiés à l'avance par l'Employeur, l'article 11 « Temps supplémentaire » s'applique.
 6. Aux conditions de l'article 11.9, il est loisible à la personne salariée de convertir en temps toutes les primes de l'annexe F. Ces heures sont utilisées après entente avec le supérieur immédiat.

ANNEXE G RÉTROACTIVITÉ

Les parties conviennent qu'uniquement le salaire (heures rémunérées par l'Employeur, sauf la CNESST, l'assurance et le congé maternité) est rétroactif au 1^{er} avril 2023.

Pour le calcul de la rétroactivité, l'Employeur appliquera l'échelle de salaires prévue à l'annexe C.

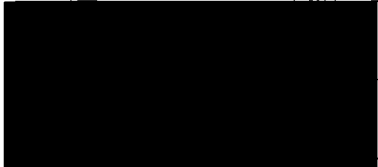
L'Employeur a un délai de trente (30) jours de travail de la signature pour payer la rétroactivité aux personnes salariées.

La personne salariée a un délai de trente (30) jours à compter du versement de la rétroactivité pour la contester.

Cette contestation se fait par l'arbitrage de griefs.

ANNEXE H QUANTUM DE VACANCES

Pour les fins du calcul du quantum de vacances, l'Employeur reconnaît le service aux personnes salariées suivantes :

	17 octobre 1995
	24 juillet 2017

**ANNEXE I REMPLACEMENT DE JOURNALIER POUR LA TÂCHE DE
SIGNALEUR DEVANT LE SOUFFLEUR**

Lorsqu'il y a un manque de personnes salariées classées J-2 B pour effectuer la tâche de signaleur devant le souffleur, les personnes salariées suivantes sont rappelées à tour de rôle selon cet ordre de priorité :

1. Journaliers permanents;
2. Journaliers temporaires à l'emploi;
3. Journaliers temporaires mis à pied.

En dernier lieu, l'Employeur rappelle à tour de rôle les personnes salariées des autres classifications, qu'elles soient permanentes, temporaires ou saisonnières selon la liste établie par l'Employeur le 31 octobre de chaque année. Les personnes salariées occasionnelles ne sont pas éligibles à mettre leur nom sur cette liste.

Le temps supplémentaire n'est pas compilé et la personne salariée est rémunérée au taux de journalier J-2 A et J-2 B.

Si le besoin de temps supplémentaire survient dans son poste d'origine, la personne salariée est considérée comme non disponible et ayant travaillé le même nombre d'heures que son remplaçant, tel que prévu à l'article 11.5 a).

ANNEXE J COMITÉ DE PRODUCTIVITÉ

Le comité est composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) nommées par l'Employeur et deux (2) par le Syndicat.

Les parties se rencontrent sur un avis d'une (1) semaine de l'une ou l'autre des parties, minimalement deux (2) fois par année. La partie qui convoque mentionne ses sujets.

L'objectif d'un tel comité est de permettre aux parties d'échanger sur des sujets déterminés à l'avance sans toutefois s'y limiter. Un compte rendu de ces rencontres devra être fait et déposé à chacune des parties.

ANNEXE K QUANTUM DE VACANCES - MODALITÉS DIVERSES

Pour les fins de l'établissement du quantum des vacances payées auxquelles chaque personne salariée a droit, et ce, à compter du 1^{er} mai 1992, il est convenu ce qui suit :

1. Les heures de vacances sont calculées au prorata des semaines effectivement travaillées durant l'année d'acquisition du droit aux vacances.
2. Sous réserve des dispositions prévues à la convention collective, il est entendu que les absences, autres que maladie ou accident hors travail ou congé sans traitement, sont considérées comme effectivement travaillées pour les fins de l'établissement du quantum de vacances.

Toute absence compensée par la SAAQ, l'IVAQ ou tout autre organisme gouvernemental est assimilable à un congé maladie.

3. Cependant, toute absence par maladie ou accident hors travail est considérée comme effectivement travaillée pour les fins du calcul du quantum des vacances pour les vingt-six (26) premières semaines d'absence, consécutives ou non, dans l'année de référence.
4. Toute absence couverte par *la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* et *la Loi sur la santé et sécurité du travail* sera considérée comme effectivement travaillée pour les fins du calcul du quantum de vacances.
5. Lorsque l'absence couvre deux (2) années de référence pour l'établissement du quantum de vacances payées :
 - a) Le quantum est établi tel que prévu à l'article 3 et/ou 4 de la présente annexe, selon le cas, et ce, pour chacune des années;
 - b) Toutefois, dans les deux cas, la personne salariée cesse d'accumuler des vacances après cinquante-deux (52) semaines d'absences consécutives comprises dans l'une et/ou l'autre des années de référence.

6. Il est entendu que la personne salariée conserve les vacances accumulées avant le début de son absence et durant son absence. Les vacances ainsi accumulées sont soit :

- a) Reprises dans l'année suivant son retour au travail, et ce, au plus tard au 30 avril de l'année en cours.

Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée qui le désire peut reporter ses vacances à l'année suivante, et ce, jusqu'à concurrence du quantum de vacances qu'elle aurait eu droit dans l'année en cause n'eût été son ou ses absences.

- b) Payées au moment de la retraite ou à tout autre moment déterminé par les parties en cause.

ANNEXE L CONTRAT ET SOUS-CONTRAT

L'Employeur peut maintenir en vigueur et/ou renouveler les contrats et sous-contrats déjà octroyés à la signature de la présente convention sans avoir à en informer le Syndicat.

L'Employeur s'engage cependant à aviser préalablement le Syndicat avant d'octroyer tout nouveau contrat ou sous-contrat qui n'a pas été porté à sa connaissance et à analyser avec lui la possibilité de le réaliser par ses personnes salariées en tenant compte de certains critères dont, entre autres, les coûts de réalisation et les délais.

ANNEXE M RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

1. But

Le régime de congé autofinancé vise à permettre à la personne salariée de financer un congé de six (6) mois ou un (1) an en différant une partie de son salaire acquis.

Ce régime comprend, d'une part, une période d'accumulation et, d'autre part, une période de congé.

2. Admissibilité

Pour être admissible au régime, la personne salariée doit remplir les conditions suivantes :

- a) Être une personne salariée permanente;
- b) Avoir accumulé au moins cinq (5) ans de service continu;
- c) Présenter une demande au Service des ressources humaines, sur le formulaire prévu à cet effet. Cette demande doit être faite trois (3) mois avant le début de l'accumulation;
- d) Ne pas être en période d'invalidité, de mise à pied (incluant la mise à pied disciplinaire) ou en congé sans solde;
- e) Le cas échéant, signer les documents requis par l'Employeur et la société de fiducie relativement à son salaire et son admissibilité aux régimes d'avantages sociaux qui seront accordés.

Le cycle de participation est une (1) fois tous les cinq (5) ans, à moins d'entente avec l'Employeur.

3. Durée du cycle

La période d'accumulation est de deux (2) ou de quatre (4) années civiles. Elle peut être prolongée d'une (1) année civile si la personne salariée est absente pour une longue période.

La période maximum d'accumulation ne peut excéder cinq (5) ans. Advenant le cas où cette accumulation n'est pas complétée à l'intérieur de la période de cinq (5) ans, le régime prend fin et les sommes accumulées, incluant les intérêts, sont remises à la personne salariée.

La durée du congé est de six (6) mois de calendrier ou une (1) année de calendrier. La personne salariée ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de sa période de congé.

La personne salariée ayant droit à un congé de six (6) mois de calendrier peut le prendre dès le premier jour du mois suivant la période d'accumulation, à la condition qu'elle ait avisé l'Employeur de son intention, et ce, trente (30) jours ouvrables avant le début de son congé.

Le congé doit être pris de façon consécutive.

Durant le congé, la personne salariée accumule son ancienneté et son service continu. Au terme du congé, elle doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

4. Nombre de participants

Le nombre de personnes salariées pouvant se prévaloir du congé autofinancé est établi en fonction des besoins du service. Advenant le cas où deux (2) demandes sont faites simultanément, le choix se fait par ancienneté.

5. Salaire

Pendant la période d'accumulation, l'Employeur retient vingt pour cent (20 %) du salaire. Par « salaire », on entend le salaire de base que la personne salariée recevrait si elle ne participait pas au régime, incluant les primes prévues à la convention ainsi que les augmentations salariales, mais excluant les heures supplémentaires, les montants forfaitaires et la rétroactivité, le cas échéant.

Lors de sa période de congé, la personne salariée reçoit la partie retenue sur son salaire et les intérêts gagnés pendant la période d'accumulation. Au moment du dernier versement, elle reçoit, en plus, les intérêts accumulés pendant la durée du congé, le cas échéant.

En cas de saisie du salaire pendant la période de congé, conformément à toute loi applicable, la fiducie cesse tout versement à la personne salariée et remet toute somme nécessaire pour les fins de la saisie à l'Employeur à

même les sommes accumulées dans le fonds. Par la suite, l'Employeur verse ladite somme au créancier ou à toute personne, en application de la saisie.

6. Fiducie

Pendant la période d'accumulation, la partie retenue sur le salaire de la personne salariée est confiée à la fiducie.

Les intérêts générés par ce traitement différé sont accumulés dans le fonds. Ils sont considérés comme du revenu et, conséquemment, ils apparaissent sur les relevés remis à la personne salariée pour fins d'impôts, et ce, conformément aux dispositions fiscales en vigueur.

Pendant la période de congé, le ou les versements sont effectués par la société de fiducie qui effectue les retenues à la source appropriées, y compris celles pour l'assurance collective, s'il y a lieu.

Les frais de la société de fiducie sont entièrement à la charge de la personne salariée.

Ces frais peuvent être modifiés sur préavis écrit de trente (30) jours à l'Employeur et à la personne salariée. Au cours de la période de congé, la société de fiducie verse à la personne salariée toutes les contributions accumulées, et ce, en un versement ou en plusieurs versements mensuels égaux et consécutifs, selon les instructions écrites de la personne salariée à cet effet.

7. Choix des placements

La société de fiducie permet un choix de régime de placement. C'est la personne salariée qui choisit le véhicule qu'elle utilisera.

Les personnes salariées, dépendamment du véhicule de placement choisi, libèrent l'Employeur et le Syndicat de la responsabilité.

8. Vacances

Congé d'une durée d'un (1) an

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles sont payées au même pourcentage (quatre-vingts pour cent (80 %)) que celui relatif au salaire que la personne salariée reçoit pendant l'accumulation. Avant de partir en congé, les vacances annuelles non prises, auxquelles la personne salariée était admissible avant le 1^{er} mai précédant le congé, lui sont payées.

L'indemnité de congé annuel de la personne salariée entre le 1^{er} mai et le début de son congé est retenue afin de lui permettre de prendre des vacances après le 1^{er} mai suivant son retour de congé.

Congé d'une durée de six (6) mois

Afin de recevoir une paie normale durant ses vacances de l'année suivant son retour de congé, la personne salariée peut demander au Service des ressources humaines de transférer une partie de l'indemnité de congé annuel qu'elle aurait reçue durant l'année de vacances correspondant au temps pendant lequel elle était en congé, à l'année de vacances suivante.

Les sommes ainsi reportées sont sujettes aux lois fiscales en vigueur.

La personne salariée peut demander le paiement pour les vacances annuelles non prises auxquelles elle était admissible avant le 1^{er} mai précédant le congé.

La personne salariée, en congé autofinancé durant la période où le programme de vacances dans son service est préparé, a la responsabilité d'aviser l'Employeur de ses choix de vacances. Si la personne salariée n'en avise pas l'Employeur, elle doit, à son retour au travail, programmer ses vacances annuelles dans les périodes libres restantes.

9. Assurance collective

Durant la période de congé, la personne salariée en maladie n'est pas admissible aux prestations de maladie provenant du régime d'assurance collective.

Toutefois, si la personne salariée le désire et qu'elle en avise l'Employeur au moment de l'avis du début de son congé, elle peut être couverte entièrement par l'assurance collective pendant son congé, à la condition de payer la prime au début de chaque mois, et ce, pour la durée de son congé. L'Employeur assume sa quote-part de l'assurance collective.

Advenant le cas où la personne salariée doit retirer des prestations d'assurance salaire pendant son congé, le temps résiduel du congé sera repris à la fin du congé de maladie. Lors de son retour au travail, la personne salariée est automatiquement admissible au régime d'assurance collective en vigueur.

La personne salariée peut aussi choisir d'être couverte pour l'assurance vie et l'assurance médicaments seulement aux mêmes conditions inscrites ci-haut.

Advenant le cas où une personne salariée doit partir en congé de maternité, elle est couverte par l'assurance-emploi pourvu qu'elle ait payé les cotisations selon les modalités prévues ci-haut. Le temps résiduel du congé est repris à la fin du congé de maternité.

10. Régime de retraite

Pendant son congé, si elle le désire, la personne salariée paie chaque semaine sa cotisation au régime de retraite ainsi que celle de l'Employeur. La cotisation de l'Employeur est égale au coût de service courant tel que déterminé par la dernière évaluation actuarielle.

11. Décès

Si la personne salariée décède pendant la période d'accumulation, les sommes accumulées, incluant les intérêts, sont versées aux héritiers.

Si la personne salariée décède pendant le congé, le solde des sommes accumulées, incluant les intérêts, est versé aux héritiers.

12. Bris de contrat

Advenant un congédiement, une cessation d'emploi, une invalidité permanente, un arrêt volontaire de participation, une démission ou une

mise à pied disciplinaire de plus de douze (12) mois pendant la période d'accumulation, le contrat prend fin à la date de prise d'effet de l'événement.

Dans ces cas, il y a remise à la personne salariée des sommes accumulées, incluant les intérêts.

13. Suspension du régime

Dans le cas de toute absence dont la durée est inférieure à une (1) année, la personne salariée a le choix entre :

- a) Continuer sa participation au régime de congé autofinancé en versant les sommes nécessaires à la société en fiducie;
- b) Suspendre sa participation au régime pour une durée équivalant à celle de l'absence. Sous réserve du premier paragraphe de l'article 3, la personne salariée doit avoir complété la période d'accumulation initialement choisie avant de pouvoir prendre son congé.

14. Régie des rentes du Québec (RRQ) et Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ)

Durant le congé, l'Employeur verse à la société de fiducie ses contributions à la Régie des rentes du Québec et à la Régie de l'assurance maladie du Québec.

15. Retour au travail

Après le congé, la personne salariée doit retourner au travail pour une période au moins égale à la durée de son congé. Si la période de travail est moindre que la durée du congé, ou que la personne salariée ne retourne pas au travail, elle est en absence sans permission et son emploi prend fin à compter de la sixième (6^e) journée de son absence.

ANNEXE N CLAUSES SPÉCIALES

1. Les personnes salariées affectées au nettoyage des cuves de l'usine d'épuration ainsi que les préposés aqueduc égout affectés au nettoyage des purgeurs sanitaires et du Vortec seront rémunérés au taux de temps et demi lorsqu'ils exécuteront tel travail durant les heures régulières. À l'exception du conducteur du camion-récureur.
2. Les personnes salariées classées E-1 et E-2 reçoivent le salaire du ML-1 lorsqu'ils travaillent sur le camion avec girafe ou au poste Bégin, à moins qu'elles effectuent leurs tâches normales de travail.

**ANNEXE O CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES
SAISONNIÈRES ET OCCASIONNELLES**

DÉPARTEMENT DES PARCS ET ESPACES VERTS

Les fonctions visées sont les suivantes :

Fonction	Classe	Statut
Arboriculteur	5	Saisonnier
Chef jardinier	5	Saisonnier
Jardinier	4	Saisonnier
Aide-jardinier	2	Occasionnel

Horaire de travail

Les début et fin de la saison sont déterminés en fonction des besoins du service. L'horaire de travail des personnes salariées du département des parcs et espaces verts est le suivant :

- Du lundi au jeudi : 7 h à 12 h et de 13 h à 17 h
- Le vendredi : 7 h à 11 h

Il est entendu que les personnes salariées bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée.

CENTRE DE SKI DU MONT TI-BASSE

Les fonctions visées sont les suivantes :

Fonction	Classe	Statut
Préposé à l'enneigement	1	Occasionnel
Préposé à la montagne	3	Occasionnel

Horaire de travail

L'horaire de travail du **préposé à l'enneigement** est variable et établi en fonction des besoins du service durant les périodes d'opérations de neige artificielle, soit généralement entre le 1^{er} décembre et le 15 janvier de chaque année.

L'horaire de travail du **préposé à la montagne** est variable et établi en fonction des besoins du service durant les périodes d'opérations du Centre de ski, soit généralement de la mi-décembre à la mi-avril de chaque année.

Ces personnes salariées peuvent voir leur horaire modifié. Elles doivent être avisées le plus tôt possible de tout changement à leur horaire.

PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES

Toutes les personnes salariées **saisonniers** visées par la présente annexe ont droit aux dispositions de la convention collective concernant les points suivants :

- Article 1 : But de la convention
- Article 2 : Définition des termes (sauf 2.3 à 2.16)
- Article 3 : Reconnaissance et juridiction
- Article 4 : Droits syndicaux
- Article 5 : Respect des droits et libertés de la personne
- Article 6 : Ancienneté (6.3, 6.7)
- Article 7 : Mouvement de main-d'œuvre et affectation temporaire (7.9)
- Article 11 : Heures supplémentaires (11.1 (horaire régulier établi à annexe O), 11.2, 11.3, 11.4 : Lorsque du travail supplémentaire est requis, il est réparti aussi équitablement que possible entre les personnes salariées du département concerné.)
- Article 13 : Fêtes chômées et payées (sauf 13.1 (I) : elles ont droit à 27 heures de congés flottants
- Article 16 : Perfectionnement (16.6 et 16.7)
- Article 17 : Santé et sécurité

-
- Article 18 : Congés de maladie (18.5)
 - Article 20 : Régime de retraite
 - Article 22 : Mesures disciplinaires
 - Article 24 : Procédure de règlement de grief pour les droits qui le concerne
 - Article 25 : Plaintes et poursuites contre les personnes salariées
 - Article 30 : Jour de paie
 - Article 31 : Salaires et classifications (sauf 31.6)
 - Article 32 : Validité de la convention
 - Article 33 : Annexes et lettres d'entente
 - Article 36 : Durée de la convention
 - Annexe A : Autorisation de retenue syndicale
 - Annexe C : Échelles de salaires
 - Annexe D : Classification des emplois (uniquement pour la classification)
 - Annexe E : Description des tâches
 - Annexe G : Rétroactivité
 - Annexe I : Remplacement de journalier pour la tâche de signaleur devant le souffleur

1. Mécanisme à suivre pour affectation – Arboriculteur et chef jardinier

a) Remplacement de l'arboriculteur

Sous réserve que le remplaçant possède les qualifications requises, lorsqu'il n'y a plus de personne salariée disponible au poste d'arboriculteur, au besoin, l'Employeur doit faire appel successivement aux personnes salariées suivantes, par ordre d'ancienneté :

1. Chef jardinier
2. Jardinier
3. Journalier
4. Aide-jardinier

b) Remplacement de chef jardinier

Sous réserve que le remplaçant possède les qualifications requises, lorsqu'il n'y a plus de personne salariée disponible au poste de chef jardinier et, au besoin, l'Employeur doit faire appel aux personnes salariées jardinières par ordre d'ancienneté.

c) Remplacement de jardinier

Advenant un manque d'effectif de personne salariée disponible au poste de jardinier, l'Employeur peut faire appel à une personne salariée au poste d'arboriculteur.

2. Poste vacant

Pour un remplacement ou un surcroît de travail, le poste est accordé à la personne salariée saisonnière ayant le plus d'ancienneté qui peut accomplir, de façon adéquate, la tâche immédiatement et selon le mécanisme prévu à l'article 2 de la présente annexe avant d'aller à l'extérieur de l'unité d'accréditation ou à l'externe.

3. Vacances annuelles

La personne salariée saisonnière a droit :

- après un (1) an de service continu :
quatre pour cent (4 %) mis en banque;
- après trois (3) ans de service continu
six pour cent (6 %) mis en banque;
- après six (6) ans de service continu
huit pour cent (8 %) mis en banque;
- après neuf (9) ans de service continu
dix pour cent (10 %) mis en banque.

Sur demande de la personne salariée, les vacances sont accordées par le gestionnaire, par ordre d'ancienneté et selon les besoins du service.

Advenant que la banque ne soit pas épuisée, l'indemnité afférente au congé annuel est versée à la dernière paie de la saison.

4. Reconnaissance

La personne salariée ne sera mise à pied qu'à l'occasion d'un manque de travail. Chaque année, au moment du rappel au travail saisonnier, l'Employeur accordera priorité aux personnes salariées ayant déjà occupé la fonction saisonnière lors des années antérieures.

5. Congés de maladie et sociaux

Après les trois (3) premiers mois de service continu, la personne salariée a droit à quatre point cinq (4.5) heures par mois de **congés de maladie**, sans dépasser six (6) jours, lesquels sont non monnayables. Ils peuvent être pris en demi-journées ou en heures. Une fois acquis, ces congés lui sont accordés pour toutes les années futures au service de l'Employeur.

Après les six (6) premiers mois de service continu, la personne salariée a droit aux **congés sociaux** prévus à la convention collective. Une fois acquis, ces congés lui sont accordés pour toutes les années futures au service de l'Employeur.

6. Régime de retraite

Dès qu'une personne salariée saisonnière répond aux critères d'admissibilité du régime de retraite, elle y est assujettie.

7. Salaires

Le salaire est celui établi selon la classe de l'emploi de l'annexe C de la convention collective actuellement en vigueur et les personnes salariées saisonnières bénéficient de l'indexation prévue chaque année.

PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES

Toutes les personnes salariées **occasionnelles** visées par la présente annexe ont droit aux dispositions de la convention collective concernant les points suivants :

- Article 1 : But de la convention
- Article 2 : Définition des termes (sauf 2.3 à 2.16)
- Article 4 : Droits syndicaux
- Article 5 : Respect des droits et libertés de la personne
- Article 16 : Perfectionnement (16.6.7)
- Article 17 : Santé et sécurité
- Article 18 : Congés de maladie (18.5)
- Article 22 : Mesures disciplinaires
- Article 25 : Plaintes et poursuites contre les personnes salariées
- Article 30 : Jour de paie
- Article 36 : Durée de la convention
- Annexe A : Autorisation de retenue syndicale
- Annexe C : Échelles de salaires (sauf pour les échelons)
- Annexe D : Classification des emplois (uniquement pour la classification)
- Annexe E : Description des tâches
- Annexe G : Rétroactivité

1. Vacances annuelles

Pour tenir compte des vacances, l'Employeur versera un montant ajouté au salaire hebdomadaire calculé de la façon suivante :

- après un (1) an de service continu : quatre pour cent (4 %);
- après trois (3) ans de service continu : six pour cent (6 %);
- après six (6) ans de service continu : huit pour cent (8 %);
- après neuf (9) ans de service continu : dix pour cent (10 %).

2. Reconnaissance

La personne salariée ne sera mise à pied qu'à l'occasion d'un manque de travail. Chaque année, au moment du rappel au travail saisonnier, l'Employeur accordera priorité aux personnes salariées ayant déjà occupé la fonction saisonnière lors des années antérieures.

3. Congés

Les jours fériés sont ceux prévus et payés selon la *Loi sur les normes du travail*.

Les personnes salariées occasionnelles bénéficient de deux (2) congés (maladie ou familial) après trois (3) mois de service continu qui peuvent être pris en demi-journée, lesquels sont non monnayables. Une fois acquis, ces congés lui sont accordés pour toutes les années futures au service de l'Employeur.

4. Prime de chef d'équipe (aide-jardinier)

L'aide-jardinier choisi par l'Employeur, au besoin, pour agir comme chef d'équipe reçoit la prime indiquée à l'article 31.6 de la convention collective.

5. Salaires

Le taux horaire est celui établi selon la classe de l'emploi à l'échelon 1 de l'annexe C de la convention collective actuellement en vigueur et les personnes salariées occasionnelles bénéficient de l'indexation prévue chaque année.

**ANNEXE P PROJET PILOTE – HEURES DE CONDUITE ET DE REPOS DES
CONDUCTEURS DE VÉHICULES LOURDS**

MALGRÉ TOUTES DISPOSITIONS CONTRAIRES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. PERSONNES SALARIÉES ASSUJETTIES

Toutes les personnes salariées cols bleus susceptibles de conduire un véhicule lourd sont assujetties au projet pilote, incluant les personnes salariées sur un horaire de garde.

2. MODIFICATION D'HORAIRE

Lorsque le directeur du service ou son représentant prévoit que du travail supplémentaire devra être effectué durant la période hivernale, l'horaire des personnes salariées concernées pourra être modifié, notamment de l'une des façons suivantes, selon le cas :

SCÉNARIO 1	Repos	Travail
0 h à 1 h	1 h	
1 h à 7 h 30		6 h 30
7 h 30 à 8 h	0.5 h	
8 h à 12 h		4 h
12 h à 13 h	1 h	
13 h à 16 h 30		3 h 30
16 h 30 à 17 h	0.5 h	
17 h à 24 h	7 h	
Total (24 h)	10 h	14 h

SCÉNARIO 2	Repos	Travail
0 h à 8 h	8 h	
8 h à 12 h		4 h
12 h à 13 h	1 h	
13 h à 17 h		4 h
17 h à 17 h 30	0.5 h	
17 h 30 à 23 h 30		6 h
23 h 30 à 24 h	0.5 h	
Total (24 h)	10 h	14 h

Il est entendu que ces deux horaires sont des exemples, mais que l'horaire modifié est établi de façon à ce que la personne salariée puisse bénéficier de dix (10) heures de repos par jour, conformément à la Loi. Advenant la nécessité de poursuivre le travail sur l'heure de repas, la personne salariée devra donc terminer son quart de travail à 16 h (**scénario 1**) ou à 23 h (**scénario 2**) pour bénéficier de ces dix (10) heures de repos par jour. Les huit (8) heures de repos sont calculées à compter de 17 h (**scénario 1**) ou de 0 h (**scénario 2**) durant la période hivernale.

Si du temps supplémentaire est requis, la personne salariée qui aura effectué quatorze (14) heures de travail, consécutives ou non, dans les dernières vingt-quatre (24) heures est considérée comme non disponible et n'est pas rappelée jusqu'à ce qu'elle ait eu huit (8) heures de repos consécutives dans les dernières vingt-quatre (24) heures. Elle devra aussi avoir deux (2) heures de repos supplémentaires qui ne font pas partie des huit (8) heures de repos consécutives.

Lorsque la personne salariée a effectué treize (13) heures de travail, consécutives ou non, l'Employeur peut payer alors une (1) heure de temps manquant à taux double pour atteindre les quatorze (14) heures de travail. La balance du temps de repos nécessaire pour atteindre les dix (10) heures de repos journalier est assumée par la personne salariée, sauf pour le temps régulier de la personne salariée qui effectue de la garde du Service de l'électricité. Il est entendu que, pour cette dernière, cette mesure est temporaire jusqu'à ce qu'une solution soit négociée entre les parties.

Durant la période estivale, l'horaire des personnes salariées concernées pourra notamment être modifié de la façon suivante, selon le cas :

SCÉNARIO 3	Repos	Travail
0 h à 1 h	1 h	
1 h à 6 h 30		5 h 30
6 h 30 à 7 h	0.5 h	
7 h à 12 h		5 h
12 h à 13 h	1 h	
13 h à 16 h 30		3 h 30
16 h 30 à 17 h	0.5 h	
17 h à 24 h	7 h	
Total (24 h)	10 h	14 h

SCÉNARIO 4	Repos	Travail
0 h à 7 h	7 h	
7 h à 12 h		5 h
12 h à 13 h	1 h	
13 h à 17 h		4 h
17 h à 17 h 30	0.5 h	
17 h 30 à 22 h 30		5 h
22 h 30 à 23 h	0.5 h	
23 h à 24 h	1 h	
Total (24 h)	10 h	14 h

Il est entendu que ces deux horaires sont des exemples, mais que l'horaire modifié est établi de façon à ce que la personne salariée puisse bénéficier de dix (10) heures de repos par jour, conformément à la Loi.

Advenant la nécessité de poursuivre le travail sur l'heure de repas, la personne salariée devra donc terminer son quart de travail à 16 h (**scénario 3**) ou à 22 h (**scénario 4**) pour bénéficier de ces dix (10) heures de repos par

4. SOUS-TRAITANCE

Si un nombre insuffisant de personnes salariées accepte le temps supplémentaire, est disponible ou y est admissible selon la Loi, l'Employeur pourra octroyer un contrat ou une sous-traitance pour effectuer les travaux requis.

5. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente lettre d'entente entre en vigueur dès que l'Employeur recevra les registres détaillés jusqu'à la signature de la prochaine convention collective des cols bleus ou advenant que l'une des deux parties avise l'autre de son intention de renégocier les modalités du projet pilote.

INDEX ALPHABÉTIQUE

TITRE	ARTICLE	PAGE
A		
ACCIDENTS DE TRAVAIL	21	62
ALLOCATION AUTOMOBILE	26	67
ANCIENNETÉ	6	21
ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	33	72
AUTORISATION D'AVANCES	ANNEXE B	76
AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	ANNEXE A	75
B		
BUT DE LA CONVENTION	1	5
C		
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	35	73
CLASSIFICATIONS DES PERSONNES SALARIÉES	ANNEXE D	80
CLAUSES SPÉCIALES	ANNEXE N	110
COMITÉ DE PRODUCTIVITÉ	ANNEXE J	100
CONDITIONS DE TRAVAIL DES SAISONNIERS ET OCCASIONNELS	ANNEXE O	111
CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	27	68
CONGÉ SANS SOLDE	15	50
CONGÉDIEMENT ET PRÉAVIS DE DÉPART	23	64
CONGÉS DE MALADIE	18	59
CONGÉS SOCIAUX	14	45
CONTRAT ET SOUS-CONTRAT	ANNEXE L	103
D		
DÉFINITION DE TERMES	2	5
DESCRIPTIONS DE TÂCHES ET ÉVALUATION DES EMPLOIS	ANNEXE E	90
DROITS ACQUIS	29	69
DROITS SYNDICAUX	4	14
DURÉE DE LA CONVENTION	36	73
E		
ÉCHELLES DE SALAIRES	ANNEXE C	77
F		
FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	13	44
FUSION	28	69
G		
GÉNÉRALITÉS	34	72
H		
HEURES DE CONDUITE ET DE REPOS	ANNEXE P	118
HEURES DE TRAVAIL	10	29

TITRE	ARTICLE	PAGE
J		
JOUR DE PAIE	30	70
M		
MESURES DISCIPLINAIRES	22	63
MODALITÉS DE GARDE	ANNEXE F	93
MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET AFFECTATION TEMPORAIRE	7	23
N		
NOUVEAU POSTE	8	26
P		
PERFECTIONNEMENT	16	51
PLAINTES ET POURSUITES CONTRE LES PERSONNES SALARIÉES	25	67
PROCÉDURE DE REGLEMENT DE GRIEF	24	65
PROJET PILOTE – HEURES DE CONDUITE ET DE REPOS	ANNEXE P	118
Q		
QUANTUM DE VACANCES	ANNEXE H	98
QUANTUM DE VACANCES – MODALITES DIVERSES	ANNEXE K	101
R		
RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3	13
RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	19	60
RÉGIME DE CONGE AUTOFINANCE	ANNEXE M	104
RÉGIME DE RETRAITE	20	61
REMPLACEMENT DE JOURNALIER POUR LA TACHE DE SIGNALÉUR DEVANT LE SOUFFLEUR	ANNEXE I	99
RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	5	20
RETROACTIVITE	ANNEXE G	97
S		
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	31	71
SANTÉ ET SÉCURITÉ	17	53
SÉCURITÉ D'EMPLOI	9	26
T		
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	11	33
V		
VACANCES ANNUELLES PAYÉES	12	40
VALIDITÉ DE LA CONVENTION	32	72