Travail Québec

CERTIFICAT DE DÉPÔT

04147-5

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

Objet : Convention collective (R)
N° certificat : DQ-2022-2149 N° dossier d'accréditation : AQ-2001-4736

EMPLOYEUR

VILLE D'ALMA
140, RUE SAINT-JOSEPH SUD
ALMA QC G8B 3R1

Secteur d'activité : Secteur municipal

ASSOCIATION

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2541 (FTQ)
2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210
SAGUENAY QC G7S 5T1

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2022-10-24 Date dépôt : 2022-12-12	Nombre de salariés visés : 188	Date début : 2022-10-24 Date d'expiration : 2026-10-14

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-02-02
Date

Registre des documents en relations du travail
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

170

VILLE
D'ALMA

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA VILLE D'ALMA

VILLE D'ALMA

ci-après appelée :

« LA VILLE »

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2541 (FTQ)
(SECTION COLS BLEUS ET BLANCS)

ci-après appelé :

« LE SYNDICAT »

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique FTQ

Échéance le 14 octobre 2026

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA VILLE D'ALMA

ci-après appelée :

« LA VILLE »

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2541 (SECTION COLS BLEUS ET BLANCS)

ci-après appelé :

« LE SYNDICAT »

Échéance le 14 octobre 2026

TABLE DES MATIÈRES

---

* **article modifié**
** **nouvel article**

INDEX DES MOTS CLÉS

MOTS CLÉS **PAGE**

A

C

D

E

F

G

H

M

P

Q

R

S

T

V

ARTICLE 1 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.00 La Ville d'Alma, par ses représentants autorisés, reconnaît que le Syndicat représente tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception de l'adjointe administrative du maire et du directeur général, l'adjointe administrative du directeur du Service des ressources humaines et l'adjointe administrative du directeur du Service de prévention des incendies, des salariés occupant les fonctions de surveillant sauveteur et/ou de moniteur de cours de natation et/ou d'assistant sauveteur et/ou formation de moniteur et tous les employés temporaires qui occupent une fonction reliée aux loisirs artistiques et sociaux et des employés assujettis à un autre certificat d'accréditation syndicale.

1.01 Abrogé

ARTICLE 2 : BUT

2.00 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et les employés, d'assurer, d'une part, une meilleure efficacité et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 : MAINTIEN DES DROITS

3.00 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité de ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.01 Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul ou non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

3.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du représentant syndical dûment mandaté par le Syndicat.

3.03 Les personnes exclues de l'unité d'accréditation n'effectueront pas le travail normalement exécuté par les employés régis par la présente convention, sauf en cas d'urgence. Le Syndicat convient que la fermeture de rues lors de Festirame peut être effectuée par des bénévoles ou des pompiers. L'opération des véhicules de la Ville, normalement opérés par des employés régis par la présente convention est faite par ces derniers à moins d'une entente avec le syndicat.

ARTICLE 4 : DÉFINITIONS

4.00 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée.

4.01 Ancienneté

Signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service à la Ville.

4.02 Employé

Désigne tous les salariés couverts par la présente convention.

4.03 Employeur ou Ville

Signifie la Corporation municipale de Ville d'Alma.

4.04 Employé régulier

Signifie et comprend tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services assumés par la Ville.

4.04.01 Abrogé

4.05 Employé temporaire

Signifie et comprend tout employé embauché de façon irrégulière et intermittente ou dont le travail est rattaché directement à des travaux appelés extraordinaires ou à des travaux exécutés au moyen de dépenses dites capitales.

Sauf pour l'employé qui a déjà le statut d'employé régulier, ce terme « employé temporaire» comprend également l'employé qui remplace un employé absent en raison de maladie, de congé de maternité, d'accident de travail, de congé autorisé sans solde et le remplaçant de l'employé régulier qui remplace l'employé absent.

Note : Pour les modalités s'appliquant aux employés temporaires voir l'article 43.

4.06 Fonction

Ensemble des tâches accomplies par un employé.

4.07 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

4.08 Mutation permanente

Signifie et comprend le fait d'un employé qui est requis par la Ville de changer de fonction d'une façon définitive et sans retour à sa fonction précédente.

4.09 Mutation temporaire

Signifie et comprend le fait d'un employé qui est requis par la Ville de changer de fonction avec la compréhension qu'il doit revenir à sa fonction précédente.

4.10 Nomination

Désignation officielle d'un employé à un poste ou à une fonction déterminée.

4.11 Poste vacant

Poste ou fonction qui deviennent libres pour quelque raison que ce soit, sauf s'il est aboli par l'employeur.

4.12 Poste

Affectation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction.

4.13 Promotion

Affectation permanente, quelquefois temporaire, d'un employé à une fonction d'une classe supérieure à celle qu'il détenait antérieurement.

4.14 Salaire horaire

Taux de salaire établi à un montant fixe par heure de travail excluant les primes.

4.15 * Sections

Subdivisions opérationnelles d'un service. Aux fins de cette convention, les sections sont rattachées aux services comme suit :

Service administratif	Sections :	Bureautique (tous les services) Conciergerie
Service des loisirs	Sections :	Aréna Bibliothèque Centrale d'équipement Menuiserie Service plancher
Service des travaux publics	Sections :	Électrique Hygiène du milieu Usine de filtration Mécanique Technique Transports routiers
Service de la trésorerie	Sections :	Achats Informatique
Service d'urbanisme	Sections :	Inspections

4.16 Service

Ensemble des sections qui forment le service. Aux fins de cette convention, les services sont les suivants :

- Administratifs
- Loisirs
- Travaux publics
- Trésorerie
- Urbanisme

4.17. * Service continu

Toute période d'emploi qui n'aura pas été interrompue par une démission, un congédiement, un licenciement ou un contrat de travail à durée déterminée qui arrive à échéance .

4.18 Syndicat

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), section locale 2541 (section cols bleus et cols blancs).

4.19 Tâches

Travail spécifique que le titulaire d'une fonction doit accomplir. Il peut y avoir plusieurs tâches à l'intérieur d'une même fonction.

4.20 Conjoint

Les personnes:

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 5 : RÉGIME SYNDICAL

5.00 Tout employé assujetti à la présente doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

5.01 Tout nouvel employé assujetti à la présente convention, embauché après la date de la signature de la présente doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à la date de son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de son emploi. Aux fins d'application du présent paragraphe, l'employeur transmettra par écrit au Syndicat, le nom, le prénom, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone et la fonction au moment de l'embauche, et ce, dans les dix (10) jours suivant son embauche.

5.02 La Ville s'engage à déduire sur chaque paie des employés couverts par la présente convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et en fera remise hebdomadairement au trésorier du Syndicat. La Ville remettra hebdomadairement une liste, en deux (2) copies, des cotisations en regard du nom, du numéro de chaque employé, de la période de paie et le total hebdomadaire des cotisations.

5.03 ** L'Employeur permet l'entrée libre sur ses terrains et bâtiments au représentant accrédité du syndicat, aux fins de s'entretenir avec les salariés membres du syndicat. Il peut également assister à toutes les rencontres relatives à la présente convention.

ARTICLE 6 : TABLEAU D'AFFICHAGE (SYNDICAL)

6.00 Le Syndicat a le droit d'afficher aux tableaux désignés par la Ville :

- à la salle des employés au garage municipal
- au local de la section hygiène du milieu
- à la trésorerie
- au local des caisses
- à la section technique
- au bureau du Centre Mario-Tremblay
- à la centrale d'équipement
- au local de l'entretien (aréna)
- au local de la section électricité
- à la salle de repos de l'hôtel de ville
- à l'atelier de la mécanique

- à la bibliothèque
- au Service d'urbanisme
- au local de la section menuiserie
- au magasin municipal
- à l'usine de filtration
- à la cour municipale
- au Centre sportif Mistouk
- au Service de prévention des incendies

les avis de convocation à ses assemblées régulières et avis d'élections syndicales, ainsi que les informations syndicales.

Cependant, le Syndicat doit, avant d'afficher tout autre avis, soumettre ce dernier à l'approbation du directeur des ressources humaines.

ARTICLE 7 : ABSENCES SYNDICALES

7.00 * À l'occasion de la négociation d'une convention collective avec les représentants de la Ville ou de la conciliation, cinq (5) représentants du syndicat peuvent, après avoir avisé leur coordonnateur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans perte de salaire. Pour la préparation de la négociation, trente (30) journées sont allouées aux représentants du syndicat. Ce dernier devra aviser le Service des ressources humaines au préalable. Les besoins supplémentaires devront faire l'objet d'une entente préalable.

À l'occasion de l'audition des griefs en arbitrage, trois (3) membres du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur coordonnateur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire.

** Les membres de l'exécutif seront libérés 6 fois par année à partir de 15 heures sans perte de salaire pour des réunions. Ils devront avoir avisé leur coordonnateur.

7.01 a) Sur avis écrit du Syndicat reçu quarante-huit (48) heures à l'avance, le directeur des ressources humaines ou son représentant autorisera un maximum de soixante (60) jours de congé avec solde par année au Syndicat pour assister aux activités syndicales.

b) Si un employé a occupé plusieurs métiers ou fonctions, il recevra, aux fins de calcul du taux horaire de son absence syndicale, un taux horaire basé sur la moyenne des taux horaires réguliers (incluant la prime du chef d'équipe) des quatre (4) semaines complètes précédant l'absence syndicale.

7.02 Sur demande écrite du Syndicat reçue quarante-huit (48) heures à l'avance, le directeur des ressources humaines ou son représentant pourra autoriser les officiers du Syndicat à s'absenter, sans solde, pour toute activité syndicale officielle telle que congrès, journée d'étude ou autres activités des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

Pour les fins d'application des articles 7.01, 7.02 et 7.04 a), lorsqu'il y aura affiliation, les instances seront la Fédération des travailleurs québécois (F.T.Q.), le Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), le Conseil du Québec du S.C.F.P., le Conseil du travail et le Congrès du travail du Canada.

7.03 Pour les enquêtes, études de griefs et les réunions de comités conjoints, deux (2) représentants du Syndicat et les salariés concernés par le grief ou le comité conjoint peuvent, après en avoir avisé leur coordonnateur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans perte de salaire.

La libération ne pourra être refusée sans motif valable.

Les membres qui auront obtenu la libération aviseront le coordonnateur des employés concernés en remplissant le formulaire « absence syndicale » au moins une (1) journée à l'avance.

7.04 a) La Ville accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour des activités syndicales à l'employé dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat et approuvé par le Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.) ou le Conseil du Québec du S.C.F.P. ou la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.) ou le Conseil du travail du Canada, à la condition que la demande parvienne à la Ville trente (30) jours avant le départ.

b) Sur demande écrite de l'employé, l'employeur maintiendra ses assurances vie et maladie en vigueur et pourra participer au régime de retraite, à la condition qu'il défraye sa participation et celle de l'employeur auxdites assurances et régime de retraite.

c) Lorsque l'employé désirera reprendre son poste, il donnera à l'employeur un avis de quinze (15) jours. L'employé retournera à la fonction qu'il occupait au moment de son départ ou à une fonction équivalente.

d) Pour l'employé bénéficiant d'un congé sans solde autorisé en vertu des dispositions de l'article 7.04 a), l'ancienneté continuera de s'accumuler. Cependant, la période écoulée durant cette absence ne donne pas droit aux vacances et aux autres avantages de la convention sauf, ceux stipulés au paragraphe b) du présent article.

e) Les modalités du processus de remplacement seront établies par l'employeur et les dispositions de l'article 4.05 (employé temporaire) s'appliquent.

Le Syndicat reconnaît que le processus d'affichage ne s'applique pas.

f) Pour l'employé agissant comme président du Syndicat ou son remplaçant, les parties pourront convenir de modalités visant à exempter ce dernier de l'obligation de réaliser des quarts de nuit.

7.05 Sans perte de salaire, le président et le secrétaire du Syndicat pourront se libérer pour une période maximale de trois (3) heures pour répéter une assemblée générale ou spéciale du Syndicat qui s'est tenue à des heures où des employés sur cédule étaient au travail.

Cependant, les officiers précités ne pourront se prévaloir de ce droit qu'en quatre (4) occasions par année de calendrier et à la condition que les employés sur cédule visés par le paragraphe précédent ne soient pas cédulés pour travailler au moment de la tenue de cette seconde assemblée.

7.06 Lors de l'embauche d'un nouvel employé, un officier du Syndicat pourra être autorisé à rencontrer le salarié sur les heures de travail après autorisation de son supérieur immédiat, et ce, pour une durée maximale d'une (1) heure et pour une (1) seule fois. De plus, l'employé rencontré devra également demander une libération à son supérieur immédiat.

ARTICLE 8 : SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8.00 La semaine régulière de travail des cols bleus sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 30 à midi et de 13 h à 16 h 30.

Cependant, une modification de l'horaire d'un maximum d'une (1) heure par jour d'un ou plusieurs employés cols bleus, avant ou après la cédule régulière, peut être apportée pour une période minimale d'un mois pour couvrir un besoin spécifique.

8.01 a) La semaine régulière de travail des cols blancs ayant les fonctions suivantes : surveillant de chantier, homme d'instrument, commis aux achats, aide-magasinier et magasinier, dont le travail se rattache aux employés des services extérieurs de la Ville est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, effectuées entre 7 h 30 et 16 h 30, du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des employés occupant les fonctions énumérées à l'article 8.01 b), avec une (1) heure d'arrêt pour le repas du midi. Cependant, l'heure du repas se situera entre 11 h 30 et 13 h 30.

** N.B. : L'employé muté à une fonction ayant moins d'heures de travail verra son crédit d'heures de congé ajusté au prorata des périodes d'affectations.

* b) La semaine régulière de travail des cols blancs ayant les fonctions suivantes : technicien en génie civil, technicien en architecture, technicien responsable, inspecteur en bâtiment, adjoint inspecteur en bâtiment et agente administrative aux feuilles de temps, sera de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, réparties comme suit : de 7 h 30 à midi et de 13 h à 16 h.

Pour la fonction d'agente administrative à l'urbanisme, la semaine régulière sera de trente-sept heures et demie (37.5) pour la période comprise entre le 1er mai et le dernier vendredi de septembre selon l'horaire des adjoints inspecteurs en bâtiment.

8.02 La répartition des heures de travail des concierges pourra être variable selon les besoins et les exigences de la fonction après entente entre les parties, du lundi au vendredi et huit (8) heures par jour.

Sur demande de l'employé et après autorisation de la Ville, ils pourront déplacer une partie ou la dernière journée de la semaine régulière de travail au samedi ou au dimanche. Cette partie ou journée déplacée sera rémunérée au taux régulier.

8.03 * a) La semaine régulière de travail des cols blancs est de trente-cinq (35) heures réparties comme suit : du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h à midi et de 13 h à 16 h.

b) Les cols blancs de la bibliothèque municipale travaillent selon des cédules de travail, sauf l'agente administrative. Ces cédules font partie intégrante de la convention collective.

* <u>Horaire estival du 1er mai au dernier vendredi du mois de septembre</u>

Si le 1er mai n'est pas un lundi, la période débutera le lundi le plus près du 1er mai.

c) <u>35 heures/semaine</u>

Les cols blancs à l'hôtel de ville, au Service de prévention des incendies, aux travaux publics, à la bibliothèque (agente administrative) et au Centre Mario-Tremblay travailleront selon l'horaire suivant : du lundi au jeudi de 7 h 30 à midi et de 13 h à 16 h et le vendredi de 8 h à midi. Nonobstant l'article 22, la pause de l'après-midi sera travaillée durant cette période.

d) 37.5 heures/semaine

Les employés spécifiés à l'article 8.01 b) travailleront selon l'horaire suivant : du lundi au jeudi de 7 h à midi et de 13 h à 16 h et le vendredi de 7 h 30 à midi. Nonobstant l'article 22, la pause de l'après-midi sera travaillée durant cette période.

* e) 40 heures/semaine

Les employés cols blancs (sauf les employés de la section centrale d'équipement), les cols bleus des travaux publics ainsi que le chef d'équipe, le frigoriste et le technicien en mécanique du bâtiment travailleront selon l'horaire suivant : du lundi au jeudi de 7 h à midi et de 13 h à 16 h 30 et le vendredi de 7 h à midi. Nonobstant l'article 22, la pause de l'après-midi sera travaillée durant cette période.

Les employés cols bleus du Centre Mario-Tremblay, section entretien, travailleront selon l'horaire suivant : du lundi au jeudi de 7 h 30 h à 16 h et le vendredi de 7 h à midi. Nonobstant l'article 22, la pause de l'après-midi sera travaillée durant cette période.

Les employés cols bleus du Centre Mario-Tremblay, section service plancher, demeureront sur horaire rotatif.

Les concierges (horaire de soir) à l'hôtel de ville et aux travaux publics travailleront selon l'horaire suivant : du lundi au jeudi de 15 h 30 à 23 h 30 et le vendredi de midi à 20 h.

** f) Pour la période nécessitant un quart de soir à la mécanique, les modalités suivantes s'appliquent :

- Deux employés seront affectés sur le quart de soir. Cependant, sur une base volontaire, un 3e employé* fera une rotation hebdomadaire de jour et de soir avec l'employé le plus ancien;
- L'horaire de jour sera du lundi au vendredi de 7 h à midi et de 13 h à 16 h (5 quarts de 8 heures avec 1 heure non rémunérée pour le dîner);
- L'horaire de soir sera du lundi au jeudi de 13 h à 23 h (4 quarts de 10 heures avec 30 minutes rémunérées pour le souper);
- La rotation devra tenir compte des besoins et de la garde mécanique au Service de prévention des incendies;
- Si la garde mécanique au Service de prévention des incendies est assumée par un employé formé de l'équipe de soir, les besoins de soir des incendies devront être prioritairement traités par l'équipe de soir de la mécanique;
- La rotation du vendredi au Service de prévention des incendies sera faite par l'équipe de jour;

* Si le nombre de volontaires est supérieur à 2, les parties devront s'entendre sur une nouvelle formule de rotation. S'il n'y a pas de volontaire, les employés (2) seront assignés à l'équipe de soir par ordre inverse d'ancienneté.

8.04 a) Nonobstant les heures prévues ci-haut, la répartition des heures et des jours de travail des employés affectés aux travaux relatifs à l'enlèvement de la neige, au nettoyage des rues, au sablage et à l'entretien des véhicules pourra être changée, avancée ou reculée de pas plus de huit (8) heures et ce changement sera effectif pour un quart ou plus.

Les employés affectés aux travaux relatifs à l'enlèvement de la neige pourront également être assignés à d'autres tâches, telles : lavage des véhicules, pose de panneaux de déneigement, travaux mineurs de sablage des véhicules et de soudure, travaux de peinture des boîtes de camions et des attaches (au rouleau ou au pinceau), patrouille de vérification du réseau routier.

15 h 30 à 23 h 30
23 h 30 à 7 h 30
du lundi au vendredi inclusivement

* Pour les employés affectés au balayage des rues, l'horaire de travail sera de 5 h à 13 h du lundi au vendredi (équipe de jour) et de 13 h à 23 h du lundi au jeudi (équipe de soir).

Changement de quart :

Lors d'un changement de quart à la demande de la Ville, et ce, sans avis préalable, les employés affectés par ce changement de quart recevront, lors de leur premier quart de travail de huit (8) heures, quatre (4) heures rémunérées au taux du temps supplémentaire et quatre (4) heures rémunérées au taux du temps régulier. Par avis préalable, on entend un avis avant 7 h 30 ou 16 h 30 le vendredi ou le dernier jour ouvrable de la semaine.

La rémunération applicable au changement de quart ne s'applique pas dans les cas suivants :

- lorsque le changement de quart est fait à la demande d'un ou des employés;
- lorsque le changement de quart est justifié par une absence en vacances ou congé autorisé. Dans ces cas d'absence, la Ville pourra procéder au remplacement de l'employé ou des employés par l'utilisation d'un ou des employés temporaires;
- lorsque l'employé réintègre son quart de travail antérieurement prévu par la cédule de travail;
- cet article ne s'applique pas à l'horaire spécifique du lavage des rues;
- cet article s'applique également à l'employé temporaire avec droit de rappel prioritaire qui est prévu et apparaît sur la liste des équipes de déneigement de l'hiver en cours.

b) Pour les employés de la section hygiène du milieu affectés aux travaux de nettoyage des puisards et des conduites sanitaires et pluviales, l'horaire de travail sera de 7 h 30 à 16 h 30 et de 16 h à 24 h. Cet horaire de travail pourra être appliqué pour une période maximale de seize (16) semaines par année et les employés seront affectés exclusivement aux travaux mentionnés.

Durant les mois de mai et juin et/ou septembre et octobre (maximum douze (12) semaines), la Ville pourra établir un horaire de travail de 23 h 30 à 7 h 30 pour le rinçage et la détection de fuites sur le réseau d'aqueduc.

Pour ce faire, si aucun employé ne se porte volontaire, le dernier employé occupant la fonction d'opérateur au traitement des eaux et qui est en mesure de réaliser les tâches sera assigné, auquel pourra s'adjoindre un employé. À la demande d'un employé régulier de la section hygiène du milieu possédant les qualifications de plombier II, celui-ci sera privilégié et muté.

Dans le cas où aucun employé régulier possédant les qualifications requises ne présentait sa candidature à ce poste, celui-ci pourra être offert à un employé régulier de la section hygiène du milieu, lequel sera rémunéré au taux de salaire du plombier II.

Si aucun employé régulier ne désirait ce poste, celui-ci pourra être offert à un employé temporaire de la section hygiène du milieu.

Après entente entre les parties, l'horaire de certaines fonctions cols blancs pourra être avancé ou reculé de pas plus de huit (8) heures et de façon permanente. Pour ce faire, la Ville affichera, selon le mode établi, lesdites fonctions et les employés intéressés pourront postuler.

8.05 Employés sur horaire (Centre Mario Tremblay et usine de filtration)

8.05.1 Horaire de travail - CMT

a) Les employés du Centre Mario Tremblay travaillent selon l'horaire prévu à la lettre d' « Entente sur la réorganisation du travail et l'intégration de l'entretien ménager au Centre Mario-Tremblay », voir annexe D. L'horaire inclut la période de repas.

b) Après entente avec les employés concernés, l'horaire de travail prévu aux cédules régulières pourra être légèrement avancé ou reculé pour permettre le déroulement des activités dites « spéciales ». Cette pratique pourra également s'appliquer pour les employés à l'entraînement.

c) Si l'une ou l'autre des parties veut apporter des modifications aux horaires et/ou cédules de travail, elle en fait la demande à l'autre partie et les modifications doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

Si les parties ne conviennent pas d'une entente dans les quatorze (14) jours ouvrables qui suivent telle demande, la Ville appliquera ou non la (les) cédule(s) modifiée(s) et le Syndicat pourra alors avoir recours à la procédure de règlement de grief.

Les parties conviennent que pendant la période estivale (du 15 juin au 15 août), les cédules ne pourront être modifiées qu'en fonction des besoins des utilisateurs. En cas de grief sur ce dernier point, l'arbitre pourra tenir compte de la preuve portant sur les besoins de la clientèle.

Toute modification aux horaires et/ou cédules de travail doit être d'une durée minimale de trente (30) jours.

8.05.2 Horaire de travail - Usine de filtration

La semaine de travail est d'une moyenne de quarante (40) heures, lesquelles heures sont réparties sur une période de trois (3) semaines, à raison de sept (7) jours par semaine. L'horaire de travail est en annexe H de la présente convention.

** L'horaire de travail du chef d'équipe est de 10 heures par jour sur 4 jours du lundi au jeudi **ou** du mardi au vendredi de 7 h à 17 h après entente avec le coordonnateur.

8.05.3 Temps supplémentaire

Tout travail exécuté en sus ou en dehors des horaires et/ou cédules de travail est considéré comme du travail en temps supplémentaire. L'employé travaillant sur cédule a le choix de se faire remettre le travail supplémentaire en temps ou en argent, et ce, dans les deux cas, selon les taux prévus à l'article 9.00.

* 8.05.4 Jours de fête chômés ou payés

Lorsqu'un jour férié est prévu à l'horaire de travail de l'employé, le nombre d'heures travaillées ledit jour férié sera payé ou accumulé (minimum 8 heures) dans une banque de congés, aux choix de l'employé.

Lorsqu'un jour férié n'est pas compris dans l'horaire de travail de l'employé, huit (8) heures à taux régulier seront payées à l'employé ou accumulées dans une banque de congés, au choix de l'employé.

Ces heures de congé accumulées seront prises après autorisation du coordonnateur à une date ultérieure et les heures non utilisées seront payées à taux régulier de salaire en vigueur au moment où elles ont été travaillées, et ce, à la fin de l'année.

Note : L'employé sur cédule ou en remplacement de cédule au CMT (article 8.05.1) recevra le nombre d'heures prévues à sa cédule lorsque le service sera fermé.

8.05.5 Congés flottants et maladie

Les jours de congés flottants et maladie sont exprimés en heures et l'employé absent voit sa banque diminuée du nombre réel d'heures d'absence où il est prévu travailler sur horaire.

8.05.6 Congés sociaux

Les jours de congés sociaux (article 13.00) sont en fonction du nombre réel d'heures d'absence où il est prévu travailler selon son horaire.

8.05.7 Vacances

La banque de vacances est exprimée en heures, soit le nombre de semaines auquel l'employé a droit multiplié par quarante (40) et cette banque est diminuée du nombre d'heures de vacances pris où l'employé est prévu pour travailler.

8.05.8 Primes

a) Prime du samedi et du dimanche

L'employé dont la cédule de travail prévoit l'exécution du travail le samedi et le dimanche voit son salaire régulier majoré de 3,28 $ l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 15 octobre 2022. Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

b) Prime de quart (voir article 16.03)

c) Prime/jour férié

Tout employé travaillant sur cédule au Centre Mario-Tremblay et à l'usine de filtration et requis de travailler en temps régulier un jour férié officiel (pas le jour reporté) bénéficiera

d'une prime de 1,36 $ de l'heure travaillée. Cette prime est, par la suite, augmentée aux mêmes taux et date que l'augmentation des salaires.

8.06 ** Afin de concilier certaines obligations d'un salarié, les parties peuvent convenir exceptionnellement d'un horaire différent de celui du groupe de référence. L'entente devra prévoir les modalités, l'aménagement nécessaire ainsi que la période ciblée.

ARTICLE 9 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

9.00 Tout travail requis par la Ville et exécuté en sus ou en dehors de la journée régulière de travail, comme défini à l'article précédent, est considéré comme travail supplémentaire. Si l'exécution du travail supplémentaire est prévisible, l'employé sera avisé au moins trois (3) heures à l'avance.

9.01 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi du salaire horaire de l'employé concerné pour toutes les heures de travail accomplies en sus ou en dehors de la journée régulière de travail établie à l'article 8 qui précède.

9.02 Le travail en temps supplémentaire, lorsqu'expressément requis, est obligatoire dans le cas d'urgente nécessité. Cependant, la Ville ne pourra pas exiger de tout employé de faire plus de huit (8) heures supplémentaires par période de vingt-quatre (24) heures.

* Lorsqu'un employé effectue huit (8) heures de travail supplémentaire en plus de son horaire régulier dans une période de vingt-quatre (24) heures, l'heure de son retour au travail est retardée et compensée pour lui permettre d'avoir huit (8) heures de repos consécutif.

9.03 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux du temps et demi du salaire horaire de l'employé concerné.

9.04 Pour déterminer la base du calcul du temps supplémentaire des employés qui seraient payés à la semaine, la Ville divisera le salaire hebdomadaire de l'employé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

9.05 Les heures travaillées en temps supplémentaire seront payées selon le temps fait à la minute.

** À compter du 15 octobre 2022, le tarif des repas passera à 23 $ sans nécessiter une pièce justificative. Le montant sera imposable au palier provincial et non imposable au palier fédéral conformément aux lois en vigueur.

9.06 * a) Que la Ville paie aux employés qui sont requis de travailler pendant deux (2) heures consécutives en temps supplémentaire avant ou après la journée de travail un repas ne dépassant pas 23 $. Ce repas est, par la suite, augmenté aux mêmes taux et date que l'augmentation des salaires.

Ces employés bénéficieront de trente (30) minutes avec paie pour prendre ce repas si le travail se continue. Par la suite et après chaque période additionnelle de quatre (4) heures, il aura droit à un autre repas.

* b) Lors d'un rappel au travail non consécutif à la journée régulière, planifié ou non, la Ville paie aux employés qui effectuent quatre (4) heures continues de temps supplémentaire, après ces quatre (4) heures de travail un repas ne dépassant pas 23 $ et ces employés bénéficieront de trente (30) minutes payées pour chaque repas si le travail se continue,

que l'employé le prenne ou pas. Le prix du repas est, par la suite, augmenté aux mêmes taux et date que l'augmentation des salaires.

En cas d'urgence, si l'employé doit poursuivre le travail pendant la période du repas, trente (30) minutes seront ajoutées aux heures travaillées en supplémentaire, après autorisation du coordonnateur.

Lorsqu'un employé est planifié pour venir faire un travail en dehors de son horaire régulier, il recevra l'option la plus avantageuse entre son salaire horaire à taux simple pour trois (3) heures (Loi sur les normes du travail) ou le temps travaillé à son taux horaire majoré de 50 % (article 9.01).

N.B. Cette règle ne s'applique pas pour le temps supplémentaire effectué immédiatement avant ou après l'horaire régulier.

* c) Lorsque l'employé est requis de travailler **plus de 15 minutes** durant sa période de repas du midi, il aura droit au temps supplémentaire durant cette période **(1 heure)**, il bénéficiera de trente (30) minutes avec paie pour prendre son repas ainsi que du paiement d'un repas selon le taux de l'article 9.06 a). Le présent paragraphe s'applique aux employés dont la semaine régulière de travail est définie à l'article 8.00.

d) Lorsque l'employé sur cédule, en cas de nécessité, est requis de travailler durant sa période de repas, il aura droit à cette même période de repas dès que la période de nécessité est terminée. Dans le cas où il est impossible d'agir de la sorte, cette période lui sera payée au taux du temps supplémentaire.

e) Abrogé

9.07 * Le temps supplémentaire devra être réparti aussi équitablement que possible entre tous les employés (permanents et temporaires avec droit de rappel prioritaire) d'une même section exerçant une même fonction. Une liste sera affichée à la fin de chaque semaine par le coordonnateur du service à la vue des employés.

* Lorsqu'un employé devient permanent au cours d'une saison, lors du retour d'une absence à long terme ou lorsqu'un employé temporaire acquiert un droit de rappel prioritaire, il se verra attribuer la moyenne du temps supplémentaire sur la liste.

9.08 Le temps supplémentaire est payé en même temps que le temps régulier, sauf sur avis de l'employé désirant se prévaloir des dispositions de l'article 9.09.

9.09 Les employés ont le choix d'accumuler les heures de travail supplémentaire et de les reprendre en congé à une date ultérieure après entente avec le directeur de service ou coordonnateur, et ce, par période d'une demi-journée.

Toutefois, cette banque ne doit pas dépasser quinze (15) jours de congé par année et les heures ainsi accumulées en congés qui n'auraient pas été prises seront payées au taux régulier du salaire en vigueur au moment où elles ont été travaillées, et ce, le ou vers le 1er décembre de chaque année. Cependant, sur avis écrit transmis avant le 1er décembre, l'employé qui le désire pourra ouvrir l'année suivante avec une balance, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé, à la condition de respecter le maximum de quinze (15) jours de congé par année, incluant le report de l'année précédente. L'employé qui prendra sa retraite l'année suivante pourra transférer un maximum de quinze (15) jours de temps accumulé qu'il pourra prendre en congé avant sa retraite.

Les heures de congé se prennent obligatoirement par période de sept (7) heures, sept heures et demie (7.5) ou huit (8) heures, selon le cas.

Cependant, à la discrétion du directeur de service, les heures de congé pourront être prises par période d'une demi-journée.

9.10 La Ville s'engage à respecter le cloisonnement des cols bleus et des cols blancs lors de l'attribution du temps supplémentaire.

9.11 * Nonobstant les dispositions précédentes, le temps supplémentaire sera applicable à l'employé temporaire dès qu'il travaillera en excédent de huit (8) heures, sept heures et demie (7.5) ou sept (7) heures, selon le cas, sans égard au jour en cause ou à l'horaire régulier dans la période de paie hebdomadaire. En période estivale, la concordance des heures s'applique (ex. : 8.75 heures au lieu de 8).

Note : Les heures de congé, vacances et fériés doivent être incluses dans la semaine pour l'application du temps supplémentaire.

9.12 Pour les activités de déneigement et de déglaçage des rues, les employés de la section transports routiers auront l'obligation de donner leur disponibilité de façon quotidienne pour le temps supplémentaire. Une fiche de contrôle sera disponible à cet effet et l'employé devra y préciser ses heures de disponibilité ou non. Un employé qui s'affichera non disponible ne pourra invoquer les clauses prévues à la page 87 de la présente convention « Employé temporaire à temps partiel », article 4.05, ni réclamer le temps supplémentaire qu'il aurait pu faire.

ARTICLE 10 : RAPPEL AU TRAVAIL

10.00 Si un employé est rappelé au travail sans avoir été prévenu au moment du départ, il recevra au moins trois (3) heures de salaire à son taux de temps supplémentaire. Tout employé ainsi rappelé devra, lorsque requis, demeurer au travail pendant les trois (3) heures prévues par les exigences des services.

10.01 Tout rappel subséquent fait dans les trois (3) heures du premier rappel, ne constitue pas aux fins de cet article un second appel.

10.02 Cependant, si un employé est appelé à travailler des heures consécutives à ses heures régulières de travail à la fin de sa journée, ces heures ne constituent pas un rappel au travail au sens de cet article.

ARTICLE 11: JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

11.00 La Ville accordera chaque année, avec plein salaire, aux employés régis par la présente convention les jours fériés suivants ou tout autres devant les remplacer :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la fête des Travailleurs
- la Journée nationale des patriotes
- la fête nationale du Québec
- la fête du Canada
- la fête du Travail

- l'Action de grâce
- la veille de Noël
- Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du jour de l'An

11.01 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé devra accomplir ses fonctions ordinaires la veille et le lendemain du jour férié chômé, à moins que le congé hebdomadaire de cet employé n'ait été fixé soit la veille, soit le lendemain ou à moins que l'employé ne bénéficie d'une absence avec solde et autorisée par les articles 7.00 – 11.00 – 12.00 – 13.00 de la présente convention ou d'un congé sans solde autorisé d'une durée maximum de cinq (5) jours. Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque l'employé bénéficie des dispositions de l'article 14 et que le dernier jour de ce bénéfice correspond au dernier jour ouvrable avant une journée fériée chômée, ledit employé doit bénéficier de l'article 11.00.

11.02 a) Tout employé requis par la Ville de travailler l'un de ces jours civils de congé mentionnés dans le présent article, sauf le 24 décembre et le 31 décembre qui seront rémunérés au taux de 150 %, sera rémunéré au taux du temps double, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé. (Exemple : le 1er mai, fête des Travailleurs, est un vendredi, donc jour chômé et payé à tous; l'employé requis au travail reçoit le taux double en plus de la journée payée).

b) Tout employé requis par la Ville de travailler l'un de ces jours civils de congé reportés mentionnés dans le présent article sera rémunéré au taux de 150 % en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé. (Exemple : le 1er mai, fête des Travailleurs, est un samedi. Le congé est reporté le vendredi qui précède; ce vendredi devient le jour civil de congé reporté et est rémunéré au taux et demi aux employés requis au travail en plus de la journée payée).

c) Tout employé requis de travailler l'un de ces jours civils dont le congé a été reporté sera rémunéré au taux du temps double, sauf le 24 et le 31 décembre qui seront rémunérés au taux de 150 %). (Exemple : le 1er mai, fête des Travailleurs, est un samedi. Le congé est reporté le vendredi qui précède; ce samedi 1er mai est le jour civil dont le congé a été reporté et est rémunéré au taux double aux employés requis au travail).

Cependant, aux fins d'application des paragraphes a), b) et c) précédents, tout employé requis par la Ville de travailler un jour civil de congé dont ledit congé coïncide avec une journée ouvrable et que ce jour civil de congé est déplacé en vertu des dispositions prévues à la présente convention sera rémunéré au taux régulier. (Exemple : le 1er mai, fête des Travailleurs, est un jeudi. Le congé est reporté le vendredi qui suit; le jeudi 1er mai coïncide avec une journée ouvrable et est rémunéré au taux régulier).

Pour les employés sur cédule de travail, on doit référer aux articles pertinents de la présente convention (article 8 et annexes correspondantes).

d) Dimanche de Pâques
Pour l'employé sur cédule de travail assujetti à l'article 8.05 qui inclut du travail les fins de semaine, le dimanche de Pâques est le jour de fête chômé et payé en lieu et place du lundi de Pâques, pour l'employé dont la cédule prévoit du travail ce dimanche.

L'employé requis d'effectuer du temps supplémentaire le dimanche de Pâques, reçoit une rémunération au taux double.

11.03 Si un de ces jours tombe au cours des vacances annuelles payées, l'employé aura droit de prendre une journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec le supérieur immédiat.

11.04 a) Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, il sera reporté la veille ou le lendemain, après entente entre la Ville et le Syndicat.

b) À l'occasion de la fête des Travailleurs, celle-ci sera reportée au lundi si elle survient un dimanche ou un mardi. Elle sera reportée au vendredi si elle survient un mercredi, un jeudi ou un samedi.

* c) Lorsqu'un jour férié tombe le vendredi pendant la période estivale, le férié s'applique compter du jeudi midi.

11.05 Si un de ces jours fériés tombe durant une période d'invalidité temporaire, au cours de laquelle l'employé bénéficie d'une indemnité reconnue par la loi de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la Ville paiera à l'employé accidenté, la différence entre son salaire net régulier et l'indemnité qu'il reçoit de la CNESST.

11.06 Congés flottants

Les employés auront droit à sept (7) jours de congés flottants par année sans perte de salaire et il est entendu que ces jours de congé seront pris par période d'une demi-journée et que la banque de congés sera débitée selon le nombre d'heures correspondant à l'horaire de travail prévu, et ce, après autorisation du coordonnateur ou chef de service aux conditions suivantes :

a) l'employé doit être reconnu régulier au 1er janvier.

b) pour l'employé qui sera reconnu régulier au cours de l'année, il aura droit à un douzième (1/12) de sept (7) jours de congé par mois de service comme employé régulier au cours de cette même année. Ce crédit sera le produit d'un douzième (1/12) de sept (7) jours par le nombre de mois restant à écouler au cours de cette même année et lui sera accordé lorsque l'employé sera reconnu régulier.

c) Sauf dans les cas de retraite ou préretraite, l'employé qui quitte le service de la Ville avant la fin de l'année reçoit à son départ, un douzième de sept (7) jours de congé flottant par mois de service écoulé depuis le début de l'année, jusqu'à concurrence de sept (7) jours, moins les jours ou parties de jours de congé flottant utilisés.

d) Les cols blancs n'ayant pas droit à l'horaire variable pourront prendre en congé, par période d'une heure, l'équivalent de quatre (4) journées de congé flottant, et ce, après autorisation du supérieur immédiat.

e) Le solde combiné des banques (vacances et congés flottants) inférieur à une demi-journée sera transféré l'année suivante.

ARTICLE 12 : VACANCES ANNUELLES PAYÉES

12.00 Droit aux vacances et rémunération

a) Tout employé régi par les présentes a droit, s'il a moins d'un (1) an de service continu, à une journée de vacances pour chaque mois entier de service continu, jusqu'au

maximum de deux (2) semaines régulières de travail payées au taux de quatre pour cent (4 %) du salaire gagné durant la période donnant droit au congé.

b) Après un (1) an de service continu, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.

c) Après trois (3) ans de service continu, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.

d) Après sept (7) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier, non nécessairement consécutives.

e) Après douze (12) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier, non nécessairement consécutives.

f) Un employé ayant dix-huit (18) ans de service continu aura droit à six (6) semaines de vacances payées à son taux régulier, non nécessairement consécutives.

g) À compter de la vingt-cinquième (25e) année de service continu, l'employé aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances par année jusqu'à un maximum de sept (7) semaines de vacances par année.

* h) Un employé permanent régi par la présente convention recevra une prime de vacances égale à 15 % de la rémunération due pour les vacances régulières de cet employé, selon le taux régulier au 1er janvier, et telle prime sera remise en totalité, sur demande de l'employé, la semaine précédant le 1er juin.

12.01 Abrogé

12.02 Si au cours de l'année, un employé a exercé plusieurs métiers ou fonctions, il recevra, aux fins de calcul du taux horaire de ses vacances, jours fériés et jours maladie, un taux horaire basé sur la moyenne des taux horaires réguliers (incluant la prime de chef d'équipe) des quatre (4) semaines complètes précédant l'absence.

12.03 a) Pour chaque congé annuel payé, la période de service continu pour la Ville donnant droit à tel congé s'établit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Nonobstant ce qui précède, lorsque le nombre d'années de service continu donnant droit aux vacances, plus une (1) année, coïncidera avec le quantum des années de services donnant droit aux vacances annuelles spécifiées aux articles 12.00 b) à 12.00 g) inclusivement, l'employé bénéficiera de jours de vacances, calculés au prorata du nombre de mois restant à travailler au cours de l'année, à compter de la date d'anniversaire d'embauche et ce, suivant le tableau ci-après.

Date d'emploi	Jours de vacances
1er janvier au 4 février	5
5 février au 10 mars	4,5
11 mars au 14 avril	4
15 avril au 19 mai	3,5
20 mai au 23 juin	3
24 juin au 28 juillet	2,5
29 juillet au 1er septembre	2
2 septembre au 6 octobre	1,5
7 octobre au 10 novembre	1
11 novembre au 15 décembre	0,5

b) Le droit des employés aux vacances s'établit de la façon suivante : la durée des vacances s'établit en fonction du service continu qui correspond à la période pendant laquelle l'employé est lié à la Ville par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue en vertu d'un article de la convention collective, à l'exception d'une absence autorisée sans solde et d'une absence maladie à long terme.

* À compter du 1er janvier 2023, l'établissement du quantum de vacances pour tous les employés tiendra compte du service continu au prorata des heures travaillées dans la période de référence (12.03 a).

c) Lorsqu'un employé bénéficie d'une absence autorisée sans solde ou reçoit une indemnité long terme, la période écoulée durant cette absence ne donne pas droit aux vacances précitées, sauf pour la salariée qui bénéficie des dispositions de l'article 13.04 b). Cependant, pour l'employé bénéficiant d'une indemnité de salaire long terme, celle-ci s'appliquera à compter du 1er avril 1990.

12.04 * Période de prise de vacances

Les périodes de vacances sont déterminées par la Ville en tenant compte du choix exprimé par chacun des employés par ordre d'ancienneté et des exigences du travail. Le choix des employés sera signifié à la Ville entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année, à l'exception des cols bleus de la section transports routiers où le choix des employés devra être signifié entre le 15 février et le 15 mars de chaque année. L'employeur doit répondre aux employés ayant signifié leurs choix au plus tard le 1er mai.

* La Ville devra accommoder ses employés permanents pour que ceux-ci aient trois (3) semaines de vacances consécutives pendant la période estivale, soit entre le 1er juin et le 31 août. Les autres semaines devront être prises au cours de l'année civile à une date convenue avec le coordonnateur.

12.05 Les périodes de vacances sont données en semaines et en jours consécutifs ou non, dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle le droit aux vacances est acquis. Cependant, un employé a droit de prendre ses vacances à toute autre période, après entente avec le chef de service.

Ces vacances pourront être prises par demi-journée avec débit selon le nombre d'heures correspondant.

12.06 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour ses vacances peut les prendre à une autre date décidée entre lui et son chef de service.

Pendant la durée des vacances, s'il survient une maladie nécessitant un arrêt de travail signifié par un médecin, que cet arrêt de travail est d'une durée supérieure à la période d'attente pour bénéficier de l'assurance-salaire et que la demande a été acceptée par l'assureur, l'employé pourra reporter cette période de vacances à une date ultérieure.

12.07 Si un employé quitte son emploi ou est congédié avant la période choisie pour ses vacances, il a droit à une indemnité de départ équivalente aux vacances payées qu'il a gagnées jusqu'à telle époque proportionnellement aux normes stipulées dans la convention.

ARTICLE 13 : CONGÉS SOCIAUX

13.00 Tout employé régulier bénéficie d'un jour de congé, sans perte de salaire selon son horaire, pour assister aux événements suivants :

a) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables.

b) À l'occasion du mariage d'un enfant : un (1) jour ouvrable, pouvant être reporté le jour suivant ou précédent.

c) À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur, d'un grands-parents, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, de son gendre, de sa bru, d'un petit-enfant avec lien direct de filiation : 3 jours ouvrables.

d) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant, du père, de la mère, de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables.

e) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant : 2 jours ouvrables.

* f) Si des funérailles (religieuses ou civiles) ont lieu à plus de 150 kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci bénéficie d'une journée ouvrable additionnelle, à la condition qu'il y assiste.

g) Dans le cas où un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, il ne doit subir aucune perte de salaire régulier pendant qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'employé doit remettre à l'employeur l'indemnité de remplacement de salaire reçue pour l'accomplissement de ces fonctions. Si cette dernière était supérieure à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'employeur.

13.01 L'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de la Ville, l'employé concerné devra fournir la preuve ou l'attestation des faits donnant droit aux absences précitées.

13.02 ** Les congés peuvent être planifiés selon le contexte lorsque le décès est prévu en lien avec la *Loi concernant les soins de fin de vie*.

13.03 Si un décès décrit à l'article 13 survient durant les vacances de l'employé, les congés sont accordés et les vacances sont reportées à une date ultérieure convenue avec le coordonnateur.

13.04 <u>Congé de maternité et parental</u>

a) L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

b) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Elle peut cesser de travailler à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date probable de l'accouchement. L'employeur se réserve le droit d'exiger, en tout temps, l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

c) Sous réserve du droit au congé parental, l'employée doit reprendre son travail dix-huit (18) semaines suivant son accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à prendre son travail régulier. Si l'employée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus ou si elle choisit de bénéficier du congé parental, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle présente à l'employeur un certificat médical et obtient alors une prolongation de congé de maternité si la cause est reliée à la grossesse, sinon elle devient en congé de maladie.

Au terme du congé de maternité, l'employée qui désire bénéficier du congé parental en avise l'employeur. Elle l'informe de la durée probable du congé et, s'il y a lieu, de la répartition qu'elle peut en faire avec le père de l'enfant. Ce congé peut être d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines (exceptionnellement le congé peut être d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines).

d) Pendant le congé de maternité et parental, l'employée concernée n'est pas soumise à la présente convention, mais accumule son ancienneté et conserve tous ses droits et privilèges relatifs à ses vacances, jours flottants et jours de maladie.

e) Pendant son absence au cours du congé de maternité et parental, l'employée peut, sur demande au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant, au moment de son départ, continuer de participer au régime d'assurance vie et d'assurance maladie à la condition toutefois de payer sa quote-part.

f) L'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un emploi équivalent si ce dernier a été aboli à l'expiration de son congé de maternité ou à l'expiration du congé prévu au paragraphe g).

g) L'employée en probation en vertu de l'article 20 « Ancienneté » et/ou l'employée temporaire qui bénéficie d'un droit de rappel en vertu de l'article 4.05 et qui se prévaut des dispositions des paragraphes b) et c) du présent article verra sa période de probation ou son droit de rappel reporté à la fin de son congé de maternité pour une durée équivalente à celle qui restait à courir au début du congé de maternité.

h) Les parties conviennent de faire les adaptations nécessaires aux différents articles pertinents de la convention collective afin de permettre au père du nouveau-né de bénéficier du congé parental et modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

i) Les parties conviennent également de faire les adaptations nécessaires aux différents articles pertinents de la convention collective afin de permettre à l'employé qui adopte un enfant de bénéficier du congé et des modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale.

j) Nonobstant les dispositions de cet article, les parties s'en remettent aux lois d'ordre public en vigueur.

ARTICLE 14 : ASSURANCE-SALAIRE EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT NON RELIÉ AU TRAVAIL ET D'INVALIDITÉ

14.01 * Le 1er janvier de chaque année, il est accordé à tout employé reconnu régulier, un crédit de sept (7) jours pour absences en raison de maladie et ces jours sont non cumulatifs. Ces congés peuvent être pris par période de 30 minutes au minimum.

Pour l'employé qui sera reconnu régulier au cours de l'année, un crédit d'un douzième (1/12) de sept (7) jours lui sera accordé par mois de service comme employé régulier, proportionnellement au nombre de mois restant à écouler au cours de cette même année.

Les jours ou parties de jours non utilisés à la fin de l'année concernée seront payés le ou vers le 15 décembre de chaque année et les employés auront la possibilité d'anticiper sur les congés de maladie de l'année postérieure en cas de besoin. Ce paiement se fera à raison de cent pour cent (100 %) du salaire en vigueur.

Sauf dans les cas de retraite ou préretraite, l'employé qui quitte le service de la Ville avant la fin de l'année reçoit à son départ un douzième de sept (7) jours de maladie par mois écoulé depuis le début de l'année, jusqu'à concurrence de sept (7) jours, moins les jours ou parties de jours de maladie utilisés.

14.02 Les employés accordent à la Ville la part de leur crédit (réduction du taux d'assurance-emploi) provenant de l'enregistrement du régime d'assurance-invalidité à la Commission d'assurance-emploi (si applicable).

14.03 Que l'absence pour maladie ne sera accordée sans preuve satisfaisante de l'incapacité de l'employé et une telle absence, sans preuve satisfaisante, sera considérée comme une absence non motivée.

14.04 La Ville s'engage, pour la durée de la présente convention, à maintenir en vigueur des régimes d'assurance collective au bénéfice des employés admis et à maintenir la proportion de sa contribution auxdits régimes, tel que décrit au règlement numéro 029 de la Ville d'Alma et autres règlements postérieurs, le cas échéant. (Voir la lettre d'entente # 11)

14.05 Pour apporter un amendement au règlement no 029 de la Ville d'Alma et autres règlements postérieurs, le cas échéant, il devra y avoir consentement entre le Syndicat des employés municipaux et la Ville d'Alma. Le Syndicat reconnaît qu'il est loisible à la Ville d'Alma de convenir avec les autres groupes d'employés visés par le régime d'assurance collective d'amendement applicable à leur groupe.

14.06 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé autorisé sans solde, ses assurances vie et maladie seront maintenues en vigueur par la Ville s'il le désire et le coût des primes sera défrayé entièrement par l'employé.

14.07 * Jusqu'à ce que l'employé reçoive les indemnités qui lui sont dues par l'assurance-emploi ou les assureurs, la Ville versera à l'employé une somme représentant 50 % de son salaire de base brut. L'employé autorise Ville d'Alma à se rembourser en prélevant à même son salaire toute somme impayée au moment de son retour au travail. Le maximum retenu hebdomadairement est de 30 % de chaque paiement versé à titre de salaire net dépassant 120 $ par semaine.

14.08 * Lorsqu'un employé bénéficiera d'une indemnité de salaire de courte durée en vertu du régime d'assurance-emploi ou d'assurance collective, celui-ci n'aura pas à payer sa participation au régime d'assurance collective, sauf la prime pour l'assurance vie additionnelle facultative.

14.09 La Ville convient de former un comité paritaire avec le Syndicat pour analyser le régime d'assurance collective dans son ensemble, ainsi que l'effet fiscal des bénéfices imposables. Le Syndicat participera activement aux demandes de soumissions et au choix des assureurs, et ce, en conformité de la Loi sur les cités et villes. La Ville d'Alma autorise l'assureur à divulguer aux représentants du Syndicat sur le comité d'assurances tous les

renseignements nécessaires, comme si le Syndicat était codétenteur du contrat d'assurance.

ARTICLE 15 : MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

15.00 Dans le cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, l'employé reçoit la compensation payée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, et ce, jusqu'à ce que le médecin de la Ville fasse rapport que ledit employé souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions.

Dans telle éventualité, l'employé concerné reçoit directement de la Ville ou de la CNESST les prestations et autres compensations accordées par la CNESST en vertu de la Loi de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

Cependant, durant la période que l'employé est absent à la suite d'un accident de travail et, jusqu'à ce qu'il reçoive l'indemnité qui lui sera versée en vertu de la Loi de la santé et de la sécurité du travail du Québec, la Ville versera à l'employé des avances d'argent représentant 90 % de la compensation versée par la CNESST.

L'employé autorise la Ville d'Alma à se rembourser en prélevant à même son salaire toute somme impayée au moment de son retour au travail. Le maximum retenu hebdomadairement est de 30 % de chaque paiement versé à titre de salaire net dépassant 120 $ par semaine.

15.01 La Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix en conformité avec les lois et règlements pertinents ainsi que l'article 28.

15.02 Article déplacé à l'article 28.03.

15.03 Abrogé

15.04 Lorsque possible, l'employé doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiatement avant de quitter son travail.

15.05 Advenant que la prime d'assurance automobile d'un employé soit majorée en conséquence d'un accident qu'il a eu avec un véhicule du service alors qu'il agissait pour le compte de la Ville, cette dernière doit lui rembourser le montant que représente cette majoration. Il est entendu que l'employé doit fournir à la Ville la documentation attestant de cette différence de prime en relation avec ledit accident.

15.06 Lorsque l'employé est en attente de soins médicaux officiels dus à un accident de travail, il aura droit, et ce, pour la journée de l'événement aux repas prévus à l'article 9.06 de la présente convention sur présentation de pièces justificatives (heure de départ indiquée sur le billet médical). Le remboursement des frais de stationnement, s'il y a lieu, sera aussi accepté sur présentation d'une preuve.

ARTICLE 16 : SALAIRES, PRIMES ET CLASSIFICATIONS

N.B. : Les primes et salaires sont au 15 octobre 2022

16.00 a) Les taux maximums de salaires horaires et les classifications qui s'appliquent aux employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe B des présentes.

* La courbe de salaire résultant de l'application du plan d'évaluation des tâches s'établit comme suit :

Groupe des cols blancs et cols bleus (taux horaire)

Classe	Pondération	15-10-2022
1	120 142	33,70 $
2	143 165	34,53 $
3	166 188	35,36 $
4	189 211	36,18 $
5	212 234	37,01 $
6	235 257	37,84 $
7	258 280	38,67 $
8	281 303	39,49 $
9	304 326	40,32 $
10	327 349	41,15 $
11	350 372	41,97 $
12	373 395	42,80 $
13	396 418	43,63 $

**** Échelles de progression**

Échelon	Employés 40 heures		Employés 37.5 heures		Employés 35 heures		Taux
#	De	À	De	À	De	À	
1	1	1 744	1	1 635	1	1 526	82.00%
2	1 745	3 488	1 636	3 270	1 527	3 052	84.57%
3	3 489	5 232	3 271	4 905	3 053	4 578	87.14%
4	5 233	6 976	4 906	6 540	4 579	6 104	89.71%
5	6 977	8 720	6 541	8 175	6 105	7 630	92.29%
6	8 721	10 464	8 176	9 810	7 631	9 156	94.86%
7	10 465	12 208	9 811	11 445	9 157	10 682	97.43%

N.B. : Les heures de progression sont les heures travaillées incluant les heures supplémentaires.

16.01 Abrogé

16.02 Primes de chef d'équipe :

Prime de supervision

* a) Lorsqu'un employé aura quatre (4) employés et moins sous ses charges, il recevra 1,22 $ l'heure de plus que son salaire régulier ou 1,22 $ l'heure de plus que le salaire de l'employé le mieux rémunéré de son groupe (à l'exception de l'horticulteur). Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

* b) Lorsqu'un employé aura de cinq à neuf (5 à 9) employés sous ses charges, il recevra 1,49 $ l'heure de plus que son salaire régulier ou 1,49 $ l'heure de plus que le salaire de l'employé le mieux rémunéré de son groupe (à l'exception de l'horticulteur). Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

* c) Lorsqu'un employé aura dix (10) employés et plus sous ses charges, il recevra 1,78 $ l'heure de plus que son salaire régulier ou 1,78 $ l'heure de plus que le salaire de l'employé le mieux rémunéré de son groupe (à l'exception de l'horticulteur). Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

Prime de responsabilité

* d) Lorsque la Ville confiera aux chefs d'équipes des responsabilités reliées à la planification du travail, à la santé-sécurité, aux communications, à l'approvisionnement et au suivi des plaintes, une prime de responsabilité pourra s'ajouter selon l'échelle suivante:

Nombre d'employés*	Prime de responsabilité/heure
1 à 4 employés inclusivement	0,55 $
5 à 9 employés inclusivement	0,65 $
10 employés et plus	0,88 $

Cette prime de responsabilité est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

Il est entendu que les affectations spécifiques, la prise de congés et la gestion du temps supplémentaire sont la responsabilité du superviseur.

Prime de remplacement de coordonnateur

e) Lorsque l'employé remplace le coordonnateur, chef de service et/ou chef de section, il recevra 12 % l'heure de plus que son salaire horaire.

** f) L'employé affecté à la fonction de chef d'équipe au Service des transports routiers et qui par son ancienneté aurait pu être rémunéré au taux d'opérateur A, recevra ce taux horaire en plus des primes applicables.

Prime d'encadrement et de support technique

* g) Lorsqu'un employé est requis d'agir à titre d'assistant au coordonnateur, au chef de service et/ou chef de section, une prime de 1,05 $ l'heure pourra s'ajouter. Le versement de cette prime devra être évalué (selon une grille) et autorisé par le directeur

du service. Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

16.03 Prime de quart

* Les employés dont le travail est cédulé entre 15 h 30 et 23 h 30 recevront, à compter du 15 octobre 2016, une prime de 1,36 $ l'heure. Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

* Quant aux employés dont le travail est cédulé entre 23 h 30 et 7 h 30, ils recevront, à compter du 15 octobre 2016, une prime de 1,58 $ l'heure. Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires. (Horaire d'été 23 h 30 à 7 h)

16.04 Allocation automobile

* Les employés appelés par la Ville à utiliser leur automobile dans l'exercice de leur fonction recevront une allocation conformément à la « Politique portant sur l'octroi d'une allocation pour l'utilisation d'une automobile personnelle » adoptée par le Conseil.

16.05 Abrogé

16.06 Pour la fonction ou les fonctions pour laquelle ou lesquelles la Ville exige de détenir un certificat de qualification émis en vertu du règlement sur la Formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, la Ville d'Alma remboursera à l'employé régulier, et ce, sur présentation des pièces justificatives, les droits payés en regard dudit certificat.

16.07 * Pour les employés réguliers titulaires de la fonction de mécanicien ou homme de service, la Ville accordera un montant forfaitaire de cinq cent cinquante dollars (550 $) par année de convention afin d'assurer les frais de renouvellement d'outils et d'assurances de ces derniers. Ce montant forfaitaire est payable le ou vers le 15 octobre de chaque année. Cependant, si un employé est absent en invalidité longue durée, il recevra le montant forfaitaire au prorata du temps travaillé au cours de l'année de convention.

16.08 * Abrogé

16.09 * Prime de formateur

L'employé requis d'agir comme formateur interne (autre que l'entraînement à la tâche) reçoit une prime de 2,14 $ l'heure de plus que son salaire régulier incluant les primes. Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

ARTICLE 17 : EMPLOYÉ EN DISPONIBILITÉ

** À compter du 15 octobre 2022 :

17.00 * Lorsque requis par l'employeur, un employé de la section électricité, section hygiène du milieu, section transports routiers, section achats, section menuiserie, section mécanique, section entretien CMT ainsi qu'à l'assainissement des eaux qui est de garde commandée (dont le nom apparaît sur la liste) durant toute la semaine, reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime de dix (10) heures par semaine payées à son taux régulier ou accumulées, au choix de l'employé, dans une banque de congé accumulé jusqu'à

concurrence d'une (1) semaine par année[1]. Cette banque pourra être prise en congé à la demi-journée. Cette prime est augmentée par la suite aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires.

** Note : La prime passera à 11 heures le 15 octobre 2023 et à 12 heures le 15 octobre 2024 et 2025.

L'employé qui n'est pas sur la liste de garde et qui répond à un appel sans avoir à se déplacer recevra une rémunération correspondante à une (1) heure à son taux horaire à 150 %.

** Pour la période estivale, les coordonnées des employés de la section des achats apparaissent sur la liste de rappel hebdomadaire. Cependant, lors des vacances de l'acheteur, un employé reçoit, en plus de son salaire régulier, la prime prévue à l'article 17.00.

* La garde est du vendredi 16 h 30 au vendredi 16 h 29 et de midi à 11 h 59 en horaire d'été.

Cette garde, à moins d'urgence ou de circonstances incontrôlables, est faite à tour de rôle par les employés concernés détenteurs d'un permis de conduire valide suivant les exigences du ministère des Transports et est également applicable aux employés en période de probation.

S'il advient qu'aucun employé ne veuille être de garde, le contremaître ou son représentant nommera d'office un employé pour faire la semaine de garde. Le choix du contremaître s'exercera suivant l'ordre inverse de la liste d'ancienneté dans la section concernée.

S'il devenait nécessaire au contremaître d'agir ainsi à plus d'une reprise, la personne choisie sera celle au travail dont le nom précède immédiatement sur la liste inverse d'ancienneté, le nom du dernier employé nommé par le contremaître. Cette liste est rotative.

Pour les activités de déneigement de la section transports routiers, lorsque la personne de garde effectue le rappel au travail à l'aide d'un téléphone cellulaire et qu'elle est à la maison, elle aura droit à une demi-heure (1/2) rémunérée au taux du temps supplémentaire.

17.01 * Abrogé

17.02 L'employé requis d'effectuer de la garde dans la période des congés de Noël ou du jour de l'An, reçoit une fois et demie (1 1/2) les bénéfices de la garde de l'article 17.00.

ARTICLE 18 : PAIE DES EMPLOYÉS

18.00 Tout employé régi par les présentes est payé par dépôt direct le jeudi de chaque semaine ou le mercredi s'il survient un congé le jeudi pour la période de travail se terminant le samedi soir de la semaine précédente.

ARTICLE 19 : MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

19.00 L'employé appelé à exercer temporairement une fonction régie par le certificat d'accréditation autre que son occupation régulière reçoit, pour tout le temps de

1 Les employés de la section mécanique et ceux de l'assainissement des eaux pourront accumuler deux (2) semaines par année, mais sans dépasser le maximum combiné de 160 heures prévues aux banques des articles 9.09 et 17.

l'accomplissement de ce travail temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, pourvu que ce travail temporaire dure au moins une (1) heure continue et dans la mesure où l'accomplissement implique un changement dans les attributions habituelles de l'employé, et ce, conformément au plan d'évaluation des tâches en vigueur.

19.01 Le salaire d'un employé muté définitivement de sa fonction régulière à une autre fonction régie par le certificat d'accréditation syndicale à laquelle est attaché un salaire supérieur au sien est augmenté immédiatement la journée même où cette mutation s'effectue.

Le salaire d'un employé muté définitivement de sa fonction régulière à une autre fonction régie par le certificat d'accréditation syndicale, à laquelle est attaché un salaire inférieur au sien, sera sujet à 50 % de l'augmentation salariale prévue par la convention collective durant la période où le salaire de la nouvelle fonction qu'il occupe atteindra le salaire qui lui est payé.

19.02 Mutation temporaire/opérateur polyvalent

Lorsqu'un employé temporaire occupera la fonction d'opérateur polyvalent dans l'une des sections (transports routiers ou hygiène du milieu), un employé régulier de cesdites sections pourra occuper cette fonction aux conditions suivantes :

- la mutation est effectuée à la demande de l'employé par écrit au directeur de service concerné;
- l'employé qui fait la demande doit répondre aux exigences normales de la tâche et doit bénéficier d'un gain salarial selon le classement qui lui est reconnu à la liste d'ancienneté;
- la mutation ne créera pas de mouvement de main-d'œuvre chez les employés permanents de la section où celle-ci s'applique, et ce, en temps de travail régulier et/ou supplémentaire;
- la mutation est applicable sur une période de deux (2) semaines ou plus;
- la mutation est accordée selon l'ordre d'ancienneté.

ARTICLE 20 : DROIT D'ANCIENNETÉ

20.00 Le droit à l'ancienneté de tout employé régulier actuel et/ou futur débute le jour de sa nomination à un poste régulier, sujet à une période de probation de six (6) mois suite à l'attribution d'un poste régulier conformément à la procédure d'affichage d'un poste vacant prévu à la convention collective.

* Lorsque l'attribution d'un poste régulier sera accordée à un employé temporaire dont le nom apparaît sur la liste de rappel simple, la période de probation de six (6) mois sera réduite à deux (2) mois si l'employé a déjà occupé ledit poste.

En cas d'ancienneté égale de deux ou plusieurs employés, on tiendra compte du temps que ces employés pourront avoir fait comme employés temporaires.

20.01 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :

a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

b) lorsqu'il est congédié pour cause;

c) lorsque l'employé est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois ou si, après avoir été rappelé au travail, par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis.

Copie de l'avis expédié à l'employé concerné doit être transmise en même temps au Syndicat.

d) Cependant, lorsqu'il est absent pour maladie, l'ancienneté d'un employé cesse de s'accumuler après vingt-quatre (24) mois, mais sera maintenue.

20.02 Un employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté déjà acquis et celle-ci continue de s'accumuler comme si l'employé était demeuré au travail, sauf dans les cas ci-haut prévus.

20.03 La Ville s'engage à fournir au Syndicat, dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, une liste indiquant l'ordre d'ancienneté, la fonction, le salaire de chaque employé régi par les présentes. Cette liste est mise à jour par la suite tous les ans. Copie de cette liste est affichée.

20.04 Un employé ne perd pas non plus ses droits à l'ancienneté lorsqu'il suit des cours de perfectionnement recommandés par la Ville.

20.05 Un employé qui, aux fins de travail, doit détenir un permis de conduire, ne perd pas son ancienneté du fait qu'il perd temporairement ledit permis.

Cependant, l'employé sera muté à une autre fonction et recevra le salaire attaché à cette fonction, et ce, jusqu'à ce qu'il obtienne à nouveau son permis de conduire de la même classe ou d'une classe lui permettant d'occuper sa fonction antérieure.

Advenant l'impossibilité d'une mutation, l'employé sera mis à pied et conservera son ancienneté pendant dix-huit (18) mois.

L'employé est requis d'aviser la Ville lorsqu'il perd son permis de conduire.

ARTICLE 21 : MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

21.00 Lorsqu'un poste devient vacant et que la Ville veut combler l'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention ou chaque fois qu'une nouvelle fonction est créée au sein de l'unité de négociation et régie par la présente convention, la Ville doit afficher un avis à cet effet, indiquant le salaire minimum et la description de la fonction, à l'endroit convenu entre elle et le Syndicat, pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Pour les emplois cols blancs, les modalités d'affichage prévues à la lettre d'entente #8 s'appliquent.

Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de nomination au Service des ressources humaines.

21.01 Les nominations ou promotions au sein de l'unité de négociation sont accordées au candidat en tenant compte de l'ancienneté générale, pourvu qu'il soit compétent pour accomplir les exigences normales de la tâche. La Ville tiendra compte du cloisonnement des cols blancs et des cols bleus. La Ville se réserve le droit de faire subir aux candidats les évaluations

qu'elle jugera nécessaires pour en établir la compétence et les qualifications en lien avec le poste. Dans le cas où la Ville ferait subir des évaluations, elle consultera le Syndicat sur la nature de ceux-ci.

21.02 À défaut de candidats compétents, la Ville accordera les promotions ou nominations à l'autre groupe cloisonné.

21.03 À défaut de candidats compétents dans l'unité de négociation, la Ville sera libre de remplir le poste par une personne de son choix.

21.04 Dans le cas de mise à pied et de réembauche, la Ville tiendra compte de l'ordre d'ancienneté générale, pourvu toutefois que les employés soient compétents pour accomplir les exigences normales de la tâche. La Ville tiendra compte du cloisonnement des cols blancs et des cols bleus.

21.05 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.

21.06 Un employé ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper un emploi à la Ville exclus de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pour un maximum de douze (12) mois, à condition qu'il paie sa cotisation syndicale. S'il est appelé à retourner à un emploi inclus dans l'unité de négociation, après douze (12) mois, le Syndicat pourra le refuser ou l'accepter dans l'unité de négociation.

21.07 Lors d'une mutation temporaire en vertu de l'article 19 ou promotion à une fonction permanente, l'employé doit recevoir immédiatement les titres et salaires attachés à ses nouvelles fonctions.

En aucun temps, le salaire horaire ne sera inférieur à celui détenu.

21.08 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé ne veut ou ne peut conserver la promotion qu'il a eue, ce dernier a le droit, dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours ouvrables, de retourner à sa fonction antérieure. La Ville conserve aussi le droit de retourner l'employé à sa fonction antérieure ou à une fonction équivalente dans le même délai.

21.09 Si, pendant la durée de la présente convention, la Ville décide de créer de nouvelles fonctions ou de modifier de façon appréciable une fonction assujettie au certificat de reconnaissance, elle doit aviser le Syndicat cinq (5) jours à l'avance. Les deux (2) parties se rencontreront afin de tenter d'en fixer les modalités d'application.

Advenant le cas où elles ne réussissent à en arriver à une entente dans les quinze (15) jours suivants, la Ville pourra appliquer sa propre décision. Si l'un ou les employés concernés ou le Syndicat croient que lesdites nouvelles conditions de travail et de salaire sont inacceptables par suite de l'application de la décision prise par la Ville, le cas devra être soumis dans un délai de vingt (20) jours comme grief pour étude et règlement selon l'article 24.00 « PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ».

21.10 * Tout emploi vacant pour cause de maladie, accident ou absence avec permission peut être temporairement comblé pendant une période n'excédant pas trente (30) jours continus de calendrier sans qu'il ne soit nécessaire d'en faire l'affichage. Lorsque la durée de l'absence est connue au départ et qu'elle est supérieure à trente (30) jours de calendrier, l'affichage est effectué immédiatement. Pour les emplois cols bleus, la promotion par ancienneté est appliquée sous réserve d'avoir les qualifications et le poste en bas de ligne de progression est affiché.

Lorsqu'aucun employé temporaire formé n'est disponible, l'employeur peut assigner un salarié régulier col blanc à une fonction autre que sa fonction régulière pour un maximum de cinq (5) jours consécutifs, à moins de circonstances exceptionnelles ou avec l'accord du salarié.

21.11 Lors d'un surcroît de travail ou lors de projets spéciaux dans les emplois cols blancs, la Ville peut combler ses besoins par un employé temporaire, pendant une période n'excédant pas soixante (60) jours, sans qu'il soit nécessaire d'en faire l'affichage.

Cependant, toute nomination temporaire sera applicable à la condition qu'elle procure un gain salarial selon la classe d'emploi reconnue à l'employé selon la liste d'ancienneté.

L'expérience acquise lors de ces mutations temporaires ne peut être invoquée pour établir la compétence d'un candidat lors de l'affichage d'un poste régulier du même type d'emploi.

21.12 Lorsqu'un employé régulier bénéficie du régime d'assurance-salaire de longue durée et de la rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec, son poste sera considéré comme vacant s'il n'est pas aboli par l'employeur et sera soumis au processus d'affichage prévu à la présente convention collective. Advenant un retour au travail de l'employé, la Ville et le Syndicat devront prendre les moyens afin de rétablir la situation qui existait avant l'ouverture de ce poste.

21.13 Un employé qui s'est vu attribuer un taux personnel en vertu de l'annexe C et qui applique et accepte un poste vacant recevra la rémunération prévue à l'annexe B.

ARTICLE 22 : PÉRIODE DE REPOS

22.00 Les employés profiteront d'une période de repos d'une durée maximale de quinze (15) minutes à chaque demi-journée de travail. Cependant, dans chaque section, il devra toujours y avoir au moins un employé en fonction.

Les employés cols blancs ne pourront quitter la propriété à laquelle l'édifice est rattaché. Les employés des services extérieurs devront prendre cette période de repos sur les lieux mêmes du travail.

Les employés pourront cesser le travail pendant cette même période, à condition que l'exécution du travail ne soit pas considérée urgente par le surveillant et que les services de la Ville ne soient pas incommodés par cesdites périodes de repos.

ARTICLE 23 : RÉGIME DE RETRAITE

23.00 La Ville s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la présente convention, le régime de rente de ses employés conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par la loi et au règlement no 298-2017 de la Ville d'Alma et autres règlements postérieurs, le cas échéant.

23.01 Pour apporter un amendement au règlement no 298-2017 de la Ville d'Alma et autres règlements postérieurs, le cas échéant, il devra y avoir consentement entre la Ville d'Alma et le Syndicat des employés municipaux d'Alma.

Le Syndicat reconnaît qu'il est loisible à la Ville d'Alma de convenir avec les autres groupes d'employés visés par le régime de rentes d'amendement(s) applicable(s) à leur seul groupe, à la condition expresse qu'il ne puisse en résulter aucun préjudice de faits ou de droits au groupe représenté par le Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 2541).

Le cas échéant, telle entente particulière serait réputée nulle et non avenue à l'égard du Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 2541).

23.02 Remboursement de cotisations

Dans tous les cas où un employé doit rembourser à la Ville des cotisations au régime complémentaire de retraite suite à un congé de maternité, parental, adoption, maladie, accident professionnel ou non ou autre absence, le montant remboursé ne pourra excéder 30 % de chaque paiement ou 120 $ par semaine. Dans l'éventualité où l'employé doit rembourser également du salaire et/ou des cotisations d'assurance collective, le total de tous les remboursements hebdomadaires ne pourra excéder 30 % du total ou 120 $ par semaine à moins d'une entente spécifique avec l'employé.

* Il est convenu que, pour des fins fiscales, l'employeur peut être justifié de récupérer les cotisations au régime complémentaire de retraite en priorité avant toute autre somme due, et ce, avant la fin de l'année fiscale. Dans certains cas, des modalités pourront être convenues pour faciliter le remboursement après la fin de l'année fiscale.

À la demande de l'employé, le solde de vacances restant dans une année de référence, le solde des jours maladie ou la banque de temps supplémentaire accumulé peut être utilisé(e) à des fins de remboursement de cotisations au régime complémentaire de retraite ou tout autre remboursement dû par l'employé.

ARTICLE 24 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

24.00 Tout employé qui, même après avoir rencontré son chef de service, se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et désire formuler un grief en application ou en violation des présentes dispositions doit présenter son grief pour enquête et considération en la manière ci-après décrite :

a) Étape 1

L'employé ou le syndicat soumet le grief, par écrit, à l'employé cadre responsable du service dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

b) Étape 2

L'employeur donne sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.

c) Étape 3

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 24.00 a).
Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail. La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministère du Travail ne doit pas exclure le nom de certains arbitres et doit informer par écrit l'autre partie sans délai.

24.01 Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'employeur tout grief de groupe en commençant par la deuxième étape.

24.02 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'alinéa précédent peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit de l'autre partie.

24.03 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

24.04 Les délais sont de rigueur à moins d'entente entre les parties.

24.05 L'arbitre doit entendre le grief avec diligence, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la dernière séance d'audition. La décision de l'arbitre est finale, lie les parties et est exécutoire dans les quatorze (14) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

24.06 La note des honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis de la façon suivante : 50 % par l'employeur, 50 % par le Syndicat.

ARTICLE 25 : ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

25.00 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies, la Ville et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois de la province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.

25.01 La Ville fournira l'équipement de sécurité personnel nécessaire à l'exercice des fonctions de l'employé, tels casque protecteur, masque, vêtement de caoutchouc, imperméable, bottes, gants et mitaines de caoutchouc et de laine, etc.

La Ville fournit à l'employé de la section inspection du Service d'urbanisme appelé à se rendre chez les citoyens, un vêtement de saison identifié à la Ville d'Alma. Les employés de la section seront consultés pour le choix des vêtements.

Pour les employés affectés aux travaux d'asphaltage et de trottoirs, la Ville fournit, un ensemble comprenant : une chemise, un pantalon et trois (3) paires de bas, par sept (7) semaines de travail, et ce, pour un maximum de trois (3) ensembles par année.

Pour les employés de la section mécanique, la Ville fournit, annuellement, trois (3) ensembles comprenant : un pantalon et une chemise.

* Pour les employés cols bleus, la Ville fournit, au besoin, une salopette et/ou un couvretout identifiés répondant à la norme CSA Z96 (vêtements de sécurité à haute visibilité) et approuvés par le comité santé et sécurité.

25.02 L'employé est responsable de tout équipement; s'il y a perte ou détérioration par négligence de la part de l'employé, ce dernier doit rembourser le tout à la Ville, moins la dépréciation établie par la Ville.

25.03 Tous les vêtements et équipements fournis gratuitement aux employés sont et demeurent la propriété de la Ville.

25.04 L'employeur s'engage à respecter comme base effective de conditions de sécurité-santé au travail les lois et règlements gouvernementaux, qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

25.05 Protection civile et criminelle en matière de sécurité au travail

La Ville s'engage à accorder assistance et protection à l'employé qui est poursuivi en justice ou appelé à comparaître devant une instance d'enquête par suite d'actes effectués dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans les cas de fautes lourdes. Elle lui fournira les services juridiques nécessaires à sa défense pleine et entière. L'avocat sera choisi et rémunéré par la Ville.

Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des employés, les employés ainsi que la Ville s'engagent à respecter les règles de prévention et de sécurité généralement reconnues et révisées de temps à autre par le comité de santé et sécurité au travail.

Toutefois, l'employé doit :

- donner, par écrit, dans les meilleurs délais raisonnables possibles, à son supérieur, un avis circonstancié des faits concernant tout événement susceptible d'entraîner une enquête par l'autorité compétente ou des procédures judiciaires. Pour ce faire, l'employé devra être assisté d'un représentant du Syndicat;

- n'admettre aucune responsabilité quant à un tel événement.

Si cette poursuite entraînait pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur, sauf dans le cas de fautes lourdes.

De plus, toute protection additionnelle inhérente aux assurances de la Ville ou toute disposition particulière visant à protéger l'employé dans l'exercice de ses fonctions s'appliquera. Notamment, la Ville prendra fait et cause pour tout employé poursuivi au civil, seul ou conjointement avec d'autres de ses collègues ou conjointement avec la Ville, à la suite d'actes, autres que ceux de fautes lourdes, exécutés de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions. La Ville s'engage par le fait même à le défendre en lui procurant les services du conseiller juridique de la Ville ou du conseiller juridique de la compagnie d'assurance qui, elle-même, aura accepté de prendre fait et cause de la Ville en vertu des termes et stipulations d'un contrat d'assurance existant à cette fin.

ARTICLE 26 : ANNEXES

26.00 Les annexes et les lettres d'ententes intervenues ou à intervenir font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 27 : CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

27.00 Il est loisible à la Ville de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les employés souffrant de déficiences physiques ou toute autre cause.

Il devra, en pareil cas, y avoir eu au préalable entente entre la Ville, l'employé et le Syndicat.

27.01 Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, la préférence est accordée à l'employé ne pouvant exercer sa propre fonction pour raison de maladie ou de handicap, à condition qu'il soit apte à combler un tel poste.

ARTICLE 28 : EXAMEN ET ARBITRAGE MÉDICAL

28.00 La Ville conserve le privilège d'exiger, à ses frais, de tout employé couvert par cette convention de subir un examen médical chez un médecin désigné à cette fin par la Ville à un moment convenu entre l'employé, le directeur du Service des ressources humaines et le médecin.

28.01 Sauf les examens médicaux exigés en raison de conditions personnelles, la Ville assume le coût des examens médicaux que l'employé doit subir à la demande de la Société de l'assurance-automobile du Québec pour son renouvellement ou le maintien de son permis de conduire.

28.02 Lorsque la Ville requiert d'un employé qu'il se présente à un examen médical, cet employé doit être informé, par écrit, au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, des motifs précis qui sont à la base de cette demande et du mandat précis confié au médecin choisi par la Ville. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat.

L'employeur assumera le coût de l'examen, le salaire, les frais de déplacement et les repas sur pièces justificatives.

28.03 L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin, dont la décision est finale.

La Ville, l'employé concerné et le Syndicat acceptent le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Ville et par l'employé concerné ou le Syndicat.

ARTICLE 29 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

29.00 La Ville d'Alma convient que le perfectionnement et la formation de ses employés sont nécessaires en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation, par un développement adéquat de ses ressources humaines et elle s'engage à collaborer à cette fin. Pour ce faire, la Ville pourra faciliter la prise de congés prévue à la convention collective pour l'employé en formation.

Cours préparés par la Ville
Quand il y aura lieu, la Ville d'Alma préparera des programmes de formation pour son personnel sur les heures de travail et mobilisera les services de professeurs qualifiés, afin d'administrer les cours qu'elle jugera valables pour améliorer la qualité de ses services. À ce moment, les frais d'inscription, le salaire et autres dépenses inhérentes à ces cours seront payables à 100 % par la Ville.

Cours de formation générale
Tout employé désireux de suivre un cours de formation générale en dehors des heures de travail pourra en faire défrayer les coûts d'inscription à 100 % par la Ville, jusqu'à un maximum de 200 $ par cours, aux conditions suivantes :

1° Qu'il avertisse la direction générale avant le début des cours.

2° Que le cours suivi soit en relation avec le poste occupé ou convoité et ne soit pas considéré comme un préalable à la tâche.

3° Qu'il réussisse le cours.

Cours de formation professionnelle ou universitaire
Si un employé désire suivre un cours de perfectionnement ou de formation au niveau professionnel ou universitaire à l'intérieur des heures de travail, mais ne dépassant pas dix (10) jours consécutifs, il pourra voir payer son salaire, les frais de scolarité et autres dépenses inhérentes à 100 % par la Ville, aux conditions suivantes :

1° Que ce cours soit en relation avec le poste occupé par l'employé et lui permette d'acquérir de nouvelles méthodes qui l'aideront à améliorer la qualité de son travail.

2° Que le cours suivi par l'employé ne soit pas considéré comme un préalable exigé pour accomplir sa tâche.

3° Qu'il fasse part à la direction générale de son intention de suivre ce cours, de même que des coûts à encourir dans un délai qui permettra à celle-ci de contrôler la valeur du cours.

4° Qu'il réussisse le cours. Si un employé désire suivre un cours de perfectionnement ou de formation de niveau professionnel ou universitaire en dehors des heures de travail et réparti sur une longue échéance, il pourra voir payer son inscription à 75 %, ainsi que les volumes recommandés par le professeur et qui seront nécessaires pour suivre le cours. De plus, l'employé recevra une compensation pour son essence si le cours se donne à l'extérieur d'Alma, mais dans la région.

L'employé qui aura suivi un tel cours ou qui suivra un tel cours ne sera pas tenu de fournir une attestation de réussite pour pouvoir bénéficier des avantages monétaires offerts par la Ville.

Il est à noter que tous ces cours sont sujets à l'approbation par la direction générale.

Formation à la demande de la Ville
À la demande de la Ville et après acceptation du Syndicat, tout employé doit participer aux cours de perfectionnement, de même qu'aux examens qui en font partie.

Les frais inhérents à ces formations sont payés par la Ville.

Les heures de formation à l'extérieur de la période de travail sont compensées en temps régulier dans la banque de formation accumulée et sont prises en congé après entente avec son supérieur ou monnayables en fin d'année.

Advenant que la formation soit donnée à l'extérieur de la Ville, une compensation en temps d'une (1) heure sera accordée par 90 kilomètres de transport.

29.01 ** Chaque année, l'employeur fournira au Syndicat les coûts associés à la formation et/ou perfectionnement offert aux employés de l'accréditation.

ARTICLE 30 : COMITÉS PARITAIRES

Comité de relation de travail

30.00 La Ville et le Syndicat reconnaissent le comité de relations de travail dont les buts sont :

a) fournir un moyen de communication entre les employés et l'employeur;

b) promouvoir l'esprit de coopération entre les employés et l'employeur;

c) étudier les moyens d'accroître la satisfaction que les employés peuvent retirer de leur travail;

d) étudier les moyens d'accroître l'efficacité et tout sujet susceptible d'intéresser les deux parties;

e) étudier les projets et bilans relatifs à la formation des employés.

** f) le comité est composé de trois (3) membres de chaque partie. À la demande d'une partie, une personne-ressource peut participer à une réunion.

** g) le comité se réunit six (6) fois par année ou au besoin.

Comité de santé-sécurité au travail

30.01 La Ville et le Syndicat conviennent que, pour répondre à leurs obligations en matière de santé et sécurité, ils doivent collaborer étroitement. Pour se faire, un comité paritaire formé d'un minimum de deux (2) représentants de la Ville et de deux (2) représentants des employés sera formé. Les représentants des employés seront désignés par le Syndicat.

Le comité se réunit au moins une fois à tous les trois (3) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur avis d'au moins cinq (5) jours. Les heures travaillées en surplus de la semaine régulière sont à taux simple.

ARTICLE 31 : ÉVALUATION DES TÂCHES

31.00 Le Syndicat et la Ville reconnaissent que le plan d'évaluation des tâches utilisé pour établir les écarts salariaux dans le cadre de la loi sur l'équité salariale est le plan qui s'applique et qui sert à classifier les employés selon l'annexe B de la présente convention collective.

Le Syndicat et la Ville acceptent ainsi les facteurs retenus, la pondération qui y est associée, ainsi que les définitions inhérentes à chacun des paramètres servant à l'évaluation.

Le Syndicat et la Ville acceptent intégralement les descriptions de tâches, titres d'emplois et évaluations qui y sont inhérents et/ou qui ont été acceptés après entente entre les parties lors de la négociation du renouvellement de la convention collective.

31.01 But

Les parties reconnaissent que le plan d'évaluation des tâches a pour but d'établir la rémunération des employés selon des taux de salaires qui soient conformes à une courbe de salaires déterminée par les parties. Les parties expriment leur intention de tendre vers cet objectif.

31.02 Procédure d'évaluation

Pour toutes les nouvelles fonctions et pour les tâches qui seront modifiées par la Ville, la procédure d'évaluation sera la suivante :

a) La Ville préparera les descriptions et les évaluations de toutes ces tâches;

b) Ces descriptions de tâches et leurs évaluations seront préparées selon les méthodes et les principes compris dans le plan d'évaluation des tâches pour les employés tel qu'accepté par la Ville et le Syndicat.

c) Les descriptions et les évaluations de tâches préparées par la Ville seront transmises au Syndicat. L'étude de ces évaluations et descriptions de tâches se fera par l'entremise d'un comité formé de la façon suivante : chaque partie aura une représentation égale de deux (2) membres permanents et chacune des parties pourra s'adjoindre un membre spécial, employé dans le service auquel appartient la tâche en discussion.

Si ce comité ne peut en arriver à une entente, le litige sera référé à un comité d'arbitrage prévu à l'article 31.04 de la présente convention.

31.03 Procédure de révision

Si un ou plusieurs employés peuvent démontrer que la Ville a apporté une modification à une tâche qui soit susceptible d'en changer l'évaluation, cet ou ces employés peuvent, dans les soixante (60) jours de cette modification, demander à la Ville d'en étudier les effets sur l'évaluation de cette tâche. La Ville doit donner une réponse à cet ou ces employés dans les trente (30) jours qui suivent telle demande. Cette procédure de révision s'applique pour des tâches qui ont été préalablement acceptées par le Syndicat et la Ville.

31.04 Cas où les deux parties n'en arrivent pas à une entente

Si le comité d'étude des évaluations ne peut en arriver à établir une entente entre les parties, les plaintes concernant les évaluations de tâches de fonctions existantes ou du refus de la Ville de réviser une évaluation de tâches à la suite d'une telle demande, peuvent être soumises pour enquête et règlement à un comité composé de deux représentants de la Ville et de deux représentants du Syndicat, ainsi que d'un conseiller nommé par les parties.

La décision majoritaire ou unanime des membres de ce comité sera finale et liera les parties.

Cependant, le comité d'arbitrage utilisera comme seul critère de décision le plan d'évaluation des tâches accepté par les deux (2) parties.

31.05 L'augmentation ou la diminution de l'évaluation d'une tâche lors d'une réévaluation subséquente d'une tâche n'entraînera une augmentation ou une diminution que du taux évalué de cette fonction et non du taux personnel.

Un employé jouira d'un taux personnel de salaire si le taux de salaire évalué est plus bas que le salaire en vigueur au moment de la réévaluation.

Tout changement apporté aux évaluations de tâches des occupations couvertes par la présente convention collective, de même que les évaluations de tâches de nouvelles fonctions doivent être envoyées au Syndicat. Les évaluations de tâches, qu'elles soient nouvelles ou révisées, doivent entrer en vigueur à compter de la première période de paie qui suit la date à laquelle des évaluations ont été envoyées au Syndicat.

Quand un employé est assigné en permanence ou temporairement à un emploi, la Ville n'est pas obligée de lui payer un taux de salaire de base plus élevé que le taux de salaire de base applicable pour cette fonction à laquelle il est assigné en permanence ou temporairement, même si d'autres employés occupant cette fonction peuvent être payés à un taux de salaire de base plus élevé.

31.06 Description de l'échelle

Les taux de salaires de base actuellement appliqués et résultants du plan d'évaluation des tâches forment une courbe de salaires qui s'appliquent aux employés et qui s'échelonnera de 29,42 $ pour une pondération comprise entre 120 et 142 jusqu'à un taux horaire de 38,09 $ pour une pondération comprise entre 396 et 418, et ce, au 15 octobre 2016.

Cependant, si une évaluation de tâches donnait une pondération inférieure à 120 points, on fixera une projection équivalente vers le bas sur la courbe de salaires.

Si une évaluation de tâches donnait une pondération supérieure à 418 points, on fixera une projection équivalente vers le haut sur la courbe de salaires.

ARTICLE 32 : MESURES DISCIPLINAIRES

32.00

a) Si un employé pose un acte qui entraîne une mesure disciplinaire, la Ville communique, par écrit, à l'employé et au Syndicat, un avis donnant les précisions concernant cette mesure disciplinaire.

b) Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief.

c) Un rapport disciplinaire demeure au dossier de l'employé pendant douze (12) mois.

d) L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu; ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

e) Tout employé au service de l'employeur a le droit, sur demande et accompagné d'un représentant de l'employeur, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel, après autorisation de son directeur, autant de fois qu'il aura de mesures disciplinaires.

f) Une suspension inférieure à quinze (15) jours n'interrompt pas le service de l'employé.

g) Dans le cas où l'employeur convoque un employé pour enquête ou la remise d'une mesure disciplinaire, l'employé recevra un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il devra se présenter, la nature du ou des faits qui lui sont reprochés. L'employé devra être accompagné d'un représentant du Syndicat et le préavis pourra être moindre après entente avec le Syndicat. Il est convenu qu'il n'y aura pas de convocation le dernier jour de travail avant un congé. Suite à la rencontre, si d'autres rencontres sont nécessaires, l'employeur ne sera pas tenu d'envoyer un ou des avis de convocation supplémentaires.

ARTICLE 33 : CONGÉ SANS SOLDE

33.01 * La Ville pourra accorder à l'employé qui en fera la demande un congé autorisé sans solde pour une durée convenue entre la Ville et l'employé, permettant ainsi d'occuper une fonction pour d'autres employeurs (durée maximum de six (6) mois) ou pour toute autre raison acceptée par la Ville. Sur avis de 14 jours à l'avance, elle accordera un congé parental d'une

durée de 10 semaines. Il est entendu que, lorsque la Ville accorde un congé sans solde, les modalités de l'article 33.02 s'appliquent.

33.02 L'employé, comptant au moins cinq (5) ans de service continu, a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à une absence sans traitement, dont la durée ne peut être inférieure à vingt (20) semaines et ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en faire la demande par écrit au Service des ressources humaines au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée. Ce délai sera réduit à soixante (60) jours si le remplacement était effectué par un employé régulier ou un employé ayant un droit de rappel prioritaire pourvu qu'il soit compétent pour accomplir les exigences normales de la tâche.

Le remplacement de l'employé remplaçant se fait selon les dispositions prévues à cet article.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour au travail.

Au cours de ce congé, l'employé ne bénéficiera d'aucune disposition de la convention collective, sauf qu'il pourra continuer à participer au régime de base d'assurances vie et maladie s'il en fait la demande par écrit au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur avant son départ.

À son retour au travail, l'employé retournera au poste qu'il occupait au moment de son départ si ce poste existe toujours. Sinon, il sera affecté à une fonction équivalente, pourvu que les circonstances le permettent en conformité avec les dispositions de la convention collective et tout particulièrement avec l'article 21.04.

Les modalités du processus de remplacement seront établies par l'employeur et les dispositions de l'article 4.05 (employé temporaire) s'appliquent.

Le Syndicat reconnaît que le processus d'affichage ne s'applique pas.

ARTICLE 34 : RÉTROACTIVITÉ

* Les augmentations des salaires horaires, toutes les primes (voir note 1) incluses dans la convention collective ainsi que les frais de repas entrent en vigueur le 15 octobre 2021.

Note 1 : Pour cette convention collective, le taux de la prime de disponibilité sera indexé au 15 octobre 2021, mais la bonification du nombre d'heures débutera le 15 octobre 2022. Pour les repas, le taux sera indexé au 15 octobre 2021, mais la nouvelle bonification et le nouveau mode de fonctionnement entrent en vigueur le 15 octobre 2022.

ARTICLE 35 : TRAVAUX À FORFAIT

35.00 a) L'employeur pourra confier par contrat, l'exécution d'une partie quelconque de son travail, pourvu que cela n'ait pas pour effet d'entraîner la suspension, la mise à pied ou le congédiement des employés réguliers de la Ville.

De plus, l'employeur ne pourra abolir des postes vacants dans le but de faire exécuter le travail à forfait, à moins que l'employé occupant ce poste bénéficie de conditions spéciales de travail, en application de l'article 27 de la présente convention.

b) Advenant le cas où le projet de loi sur les Sociétés d'économie mixte (S.E.M.) ou la création de partenariat privé et public soit sanctionné par le gouvernement du Québec, la Ville s'engage à consulter et à discuter avec le Syndicat, avant l'élaboration de tout projet de création de Société d'économie mixte, qu'elle pourrait vouloir mettre de l'avant pendant la durée de la présente convention.

La création d'une S.E.M. ou d'un partenariat privé et public n'aura pas pour effet de restreindre le nombre d'employés réguliers requis au fonctionnement de la Ville. De plus, l'employeur ne pourra abolir de postes vacants dans le cadre de la création d'une S.E.M.

ARTICLE 36 : FUSION

36.00 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville. La Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 37 : DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

37.00 L'employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits et participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

Sur demande écrite, l'employé obtient de l'employeur un congé sans traitement, d'au plus vingt (20) jours ouvrables, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, et d'au plus dix (10) jours ouvrables dans le cas d'une élection scolaire.

L'employé défait lors d'une élection fédérale, provinciale ou scolaire peut, s'il le désire, reprendre pour l'employeur la fonction qu'il occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

L'employé élu à l'expiration de son mandat peut, s'il le désire, reprendre pour l'employeur la fonction équivalente qu'il occupait avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

ARTICLE 38 : CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

38.00 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

Aucun employé ne sera congédié ou mis à pied et ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion de l'un ou l'autre des changements prévus à l'article ci-dessus. Cependant, l'employé ne sera pas sujet aux augmentations salariales prévues par la convention collective durant la période où le salaire de la nouvelle fonction qu'il occupe atteindra le salaire qui lui est payé.

ARTICLE 39 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET PRODUCTIVITÉ

39.00 Les parties reconnaissent l'importance de travailler ensemble dans toute démarche visant la réorganisation du travail ou l'amélioration de la productivité.

Toute démarche en ce sens s'inscrit dans le respect des dispositions de la convention collective, du droit de gérance de l'employeur et de la reconnaissance du Syndicat et de ses représentants.

À cet effet, le Syndicat informe l'employeur de la composition de son comité d'organisation du travail (3 membres) et l'employeur fait de même.

La Ville s'engage à informer préalablement le Syndicat de sa volonté d'implanter un ou des programmes de réorganisation du travail ou d'amélioration de la productivité. Toute documentation pertinente sera transmise au Syndicat sur demande.

Le comité se réunit au besoin ou sur demande de l'une des parties, et ce, sur le temps du travail.

Le comité définit ses mandats selon les besoins.

ARTICLE 40 : DURÉE DE LA CONVENTION

40.00 * Sauf expressément prévu et stipulé autrement, toutes les clauses de la présente convention entrent en vigueur à la date de la signature et de demeurent jusqu'au 14 octobre 2026.

40.01 Cette convention demeurera en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que l'une des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 41 : CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

41.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à l'employé de financer, en différant son salaire, un congé de son emploi.

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

41.02 Conditions d'obtention

L'employé doit remplir les conditions suivantes :

a) être un employé régulier;

b) avoir accumulé au moins dix (10) ans de service continu;

c) faire une demande écrite au Service des ressources humaines au moins trois (3) mois avant la date du début de son contrat;

d) ne pas être en période d'invalidité (maladie ou accident de travail), en congé sans solde, en suspension ou mise à pied;

e) la Ville limite à un maximum de six (6) employés par année et par ancienneté le droit de se prévaloir simultanément d'un congé à traitement différé;

f) avant de formuler une deuxième demande, le délai de carence pour se prévaloir d'un deuxième congé est de sept (7) ans après la fin du premier congé;

g) le cas échéant, signer les documents requis par la Ville.

41.03 Durée du contrat

La durée du contrat est de cinq (5) ans, soit une période d'accumulation de quatre (4) ans et une période de congé d'une (1) année.

Nonobstant ce qui précède, la période maximale d'accumulation ne peut excéder six (6) ans. Advenant le cas où cette accumulation ne serait pas complétée à l'intérieur de la période de six (6) ans, le régime prend fin et les sommes accumulées sont remises à l'employé.

L'employé ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de sa période de congé. Au retour du congé, l'employé reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si l'employé a été déplacé ou mis à pied, il pourra exercer ses droits d'ancienneté comme prévu à la convention collective de travail.

41.04 Traitement de la demande de l'employé

L'employeur donnera réponse à l'employé dans les soixante (60) jours de sa demande écrite de congé à traitement différé.

41.05 Salaire

Pendant les quatre (4) années visées, l'employé reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire régulier de base, incluant les augmentations salariales et la rétroactivité.

Pendant la durée du congé, l'employé reçoit la somme accumulée durant la période d'accumulation, divisée par cinquante-deux (52) semaines.

41.06 Vacances et congés

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles et les congés sont payés à quatre-vingts pour cent (80 %). Les vacances de l'employé acquises durant la dernière année de sa période d'accumulation sont retenues afin de lui permettre de prendre des vacances payées à cent pour cent (100 %) dans l'année suivant son retour de congé.

41.07 Ancienneté

Durant son congé, l'employé accumule son ancienneté.

41.08 Régime d'assurances collectives

Assurance-vie et assurance-maladie
Pendant la durée de l'accumulation et du congé, l'employé continue de bénéficier du régime d'assurance-vie et du régime d'assurance-maladie et le Service de la paie retient toutes les

contributions et primes nécessaires à cet effet en fonction du même partage que les employés actifs, et ce, sur le salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu aux présentes.

Assurance-salaire
Pendant la durée du congé, l'admissibilité de l'employé au régime d'invalidité de courte et de longue durée est suspendue.

Cependant, à la demande écrite de l'employé trente (30) jours avant son départ, la Ville pourra maintenir les régimes d'assurance-salaire en vigueur, à la condition que l'employé paie 100 % des primes. L'employé, après entente avec la Ville, pourra répartir le coût du régime d'assurance-salaire court terme et long terme de la durée du congé sur la durée de la période d'accumulation.

41.09 Fonds de pension

Pendant la période d'accumulation, l'employé contribue au fonds de pension en fonction du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu aux présentes.

Pendant son congé, l'employé contribue au fonds de pension comme s'il recevait cent pour cent (100 %) de son salaire, et ce, en fonction de son taux horaire ou hebdomadaire au moment de son départ en congé. Il doit verser les montants nécessaires à sa contribution chaque semaine pendant la période de congé.

41.10 Décès

Lorsque le décès survient pendant la période d'accumulation, les sommes accumulées sont versées aux héritiers.

Lorsque le décès survient pendant la période de congé, le résidu des sommes accumulées est versé aux héritiers.

41.11 Bris de contrat

Advenant un congédiement, une démission, une invalidité permanente, un arrêt volontaire de participation, une mise à pied, une terminaison d'emploi, une retraite ou suspension de plus de douze (12) mois, le contrat prend fin à la date effective de l'événement et les sommes accumulées sont remboursées.

41.12 Suspension du régime

Dans le cas de toute absence dont la durée est inférieure à une (1) année, l'employé a le choix de :

a) continuer sa participation au régime de congé à traitement différé en versant les sommes nécessaires;

ou

b) suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence, sous réserve du deuxième paragraphe de l'article 41.03.

41.13 Congé de maternité

a) Si le congé de maternité survenait avant ou pendant la prise de congé, la participation au présent contrat est interrompue pour la période du congé de maternité; le contrat est alors prolongé d'autant.

b) Toutefois, si le congé de maternité survenait avant la prise de congé, l'employée peut mettre fin au présent contrat et être remboursée.

L'employée devra avoir complété ses quatre (4) ans d'accumulation avant de pouvoir prendre un congé.

Durant son congé, l'employée n'est pas soumise aux dispositions de la convention collective.

41.14 Modalités du processus de remplacement

Les modalités du processus de remplacement seront établies par l'employeur et les dispositions de l'article 4.05 (employé temporaire) s'appliquent. Le Syndicat reconnaît que le processus d'affichage ne s'applique pas.

ARTICLE 42 : RÉGIME D'ACCUMULATION SPÉCIFIQUE

42.00 La Ville permettra aux employés réguliers d'accumuler, à leurs frais et sur une base volontaire, un maximum de deux (2) heures par semaine, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines. Les employés participant à ce régime ne peuvent, en aucun temps, adhérer au régime régulier de temps supplémentaire accumulé pris en congé, sauf le nombre d'heures requis pour compléter la troisième semaine de congé spécifique complète, soit une (1) heure, huit heures et demie (8 ½) ou seize (16) heures selon le cas. Le temps accumulé « entente spécifique » est intégré au contrôle de l'entente spécifique lors de la prise de congé et peut être pris à la journée.

Ces heures seront accumulées dans une banque spécifique, et ce, aux conditions suivantes :

a) l'employé qui désire participer à ce régime doit acheminer une demande écrite au moins trente (30) jours avant la fin de l'année civile précédente et il fera l'objet d'une entente écrite, dont la durée sera sur une base annuelle;

b) la première année de participation, l'employé pourra prendre en congé spécifique un maximum de deux (2) semaines; la troisième semaine d'accumulation sera transférée l'année suivante. Par la suite, il sera possible de transférer plus d'une semaine d'une année à l'autre, à condition toutefois qu'à la fin du mois de décembre de chaque année, la banque d'accumulation ne soit jamais supérieure à trois (3) semaines. Le nombre limite de semaines (par bloc de 5 jours) pouvant être prises en congé chaque année est de trois (3). Tout excédent de cette banque en fin d'année lui sera monnayé;

c) ces congés spécifiques doivent obligatoirement être pris en temps et par période d'une semaine complète après avoir été prévus, tout comme les vacances annuelles et ce, à un moment convenu avec le supérieur. L'employé doit obligatoirement épuiser ses vacances annuelles avant de profiter de la banque d'accumulation spécifique. Cependant, il lui sera loisible de prendre une fois par année une (1) semaine en congé de façon discontinue, mais à raison d'une (1) journée complète à la fois, et ce, sans égard au solde restant de vacances;

d) s'il survenait un ou plusieurs jours fériés durant la prise du congé d'accumulation spécifique, ce ou ces jours fériés seront reportés soit avant ou après le congé d'accumulation spécifique;

e) le coût du régime de retraite couvrant les employés de Ville d'Alma sera établi sur la base du salaire payé à l'employé;

f) le coût du régime d'assurances collectives couvrant les employés de Ville d'Alma sera établi sur la base du salaire prévu à la convention collective;

g) lors d'une absence pour cause de maladie ou accident de travail de plus de trois (3) jours, le régime d'accumulation spécifique est suspendu pour la durée de l'absence.

ARTICLE 43 : DÉFINITIONS ET MODALITÉS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES

43.00 * L'employé temporaire est assujetti aux dispositions de la présente convention pour ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, à la retenue syndicale, au temps supplémentaire, aux vacances et aux droits de griefs et d'arbitrage quant à ces dernières dispositions.

** Il aura droit à une indemnité de vacances conformément à l'article 12, et ce, au prorata des heures travaillées dans la période de référence de l'article 12.03 a).

43.01 Employé temporaire sans droit de rappel

Désigne un employé qui a travaillé, au cours d'une (1) année civile, moins d'heures que le minimum prévu pour acquérir un droit de rappel :

- Postes 35 heures par semaine = 660 heures
- Postes 37.5 heures par semaine = 700 heures
- Poste 40 heures par semaine = 750 heures

43.02 Employé temporaire avec droit de rappel simple

Désigne un employé qui a travaillé, au cours d'une (1) année civile, le minimum prévu pour acquérir un droit de rappel simple.

Cet employé bénéficiera d'un droit de rappel simple au travail au cours des douze (12) mois subséquents à sa mise à pied, dans la section où il a travaillé si un besoin de main-d'œuvre s'y présente.

Ce droit de rappel simple ne crée aucun droit d'ancienneté, ni une priorité d'embauche, ni une garantie de priorité d'heures de travail, ni une garantie d'un minimum d'heures de travail.

Ce droit de rappel simple n'existe qu'à l'égard de l'employé temporaire sans droit de rappel.

43.03 Employé temporaire avec droit de rappel prioritaire

* Désigne un employé qui a travaillé, au cours de deux (2) années civiles consécutives, le minimum prévu pour acquérir un droit de rappel simple dans une même section. Le droit de rappel prioritaire est acquis au 1er janvier suivant la fin de la 2e année.

Cette priorité détermine l'ordre de rappel des employés dans la section concernée et la priorité d'embauche permanente sous réserve que l'employé ait les compétences reliées à la tâche.

* La liste des employés ayant acquis ce droit au 31 décembre 2021 est incluse dans la liste d'ancienneté qui apparaît à l'annexe G à la présente convention.

43.04 Modalités applicables aux employés ayant un droit de rappel prioritaire :

a) Vacances

* Participation aux choix des vacances au même titre que les employés permanents, mais après le choix de ces derniers. Si aucune semaine n'est disponible pendant la période estivale, les vacances doivent être prises avant ou après cette période.

b) Temps supplémentaire

Possibilité d'accumuler le temps supplémentaire (maximum : 15 jours) pour la prise de congés après autorisation du superviseur.

c) Congés fériés

À droit à tous les jours de congés fériés prévus à la convention collective et l'indemnité qui lui sera versée le sera en conformité avec la loi sur les Normes du travail.

d) Congés sociaux

A droit aux congés sociaux prévus à l'article 13.00, mais sous réserve que l'employé soit au travail au moment où l'événement survient.

e) Congés maladie

Il est accordé annuellement à chaque employé un crédit pour absence en raison de maladie établie comme suit :

*

Horaire de travail	Heures travaillées l'année précédente	Jours de maladie accordés
35 heures/semaine	entre 660 et 910 plus de 910	2 3
37 ½ heures/semaine	entre 705 et 930 plus de 930	2 3
40 heures/semaine	entre 750 et 1040 plus de 1040	2 3

Ce ou ces jours d'absence pour maladie ne sont pas monnayables et ne sont pas cumulatifs.

** Pour l'employé sans droit de rappel prioritaire, il a droit aux deux (2) jours de congés maladie ou obligations familiales payés selon les modalités de la *Loi sur les normes du travail.*

f) Horaire variable

L'employé appelé à occuper une fonction assujettie à l'horaire variable pourra, à sa demande, en bénéficier si la période d'affectation prévue est d'une durée supérieure à un (1) mois.

g) Perte du droit de rappel

L'employé perd son droit de rappel prioritaire dans les cas suivants :

i. lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

* ii. lorsqu'il n'est pas de retour au travail dans un délai de trois (3) jours ouvrables suivant l'envoi d'un avis par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Cette clause ne s'applique pas à un jardinier qui est rappelé pour une autre fonction qu'il a refusée;

iii. lorsqu'il est congédié pour cause;

iv. lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois à compter du 1er janvier suivant sa mise à pied.

Signée à Alma, le 24 octobre 2022.

VILLE D'ALMA	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2541 (SECTION COLS BLEUS ET COLS BLANCS) * (FTQ)
Sylvie Beaumont Mairesse	Robin Côté Président
Frédéric Lemieux Directeur général	Carl Dufour Vice-président
Yves Thériault Directeur des finances et trésorier	Dany Bouchard Vice-président
Alain Tremblay Directeur des ressources humaines	Dominic Tremblay Directeur
Frédéric Blackburn Directeur-adj. Travaux publics	Amilie Thivierge Directrice

*ANNEXE A

L'augmentation des salaires sera faite aux dates et suivant les pourcentages indiqués ci-dessous selon la courbe des salaires du plan d'évaluation des tâches régissant les cols blancs et les cols bleus.

15 octobre 2021 :	2.09 %	
15 octobre 2022 :	3.5 %	
15 octobre 2023 :	2.25 %	plus 100 % de la moyenne de l'I.P.C. excédant 2.25 % pour la période du 1er septembre 2022 au 31 août 2023 (maximum 1.25 % additionnel)
15 octobre 2024 :	2.25 %	plus 100 % de la moyenne de l'I.P.C. excédant 2.25 % pour la période du 1er septembre 2023 au 31 août 2024 (maximum 1.25 % additionnel)
15 octobre 2025 :	2.25 %	plus 100 % de la moyenne de l'I.P.C. excédant 2.25 % pour la période du 1er septembre 2024 au 31 août 2025 (maximum 1.25 % additionnel)

Aux fins d'application de l'annexe « A », le plan d'évaluation des tâches, tel que décrit à l'article 31, est réputé être entré en vigueur le 14 octobre 2002.

Application de l'I.P.C. (exemple)

$$\text{Moyenne I.P.C.} = \frac{\text{somme de l'I.P.C. des 12 mois précédant le 1er septembre}}{\text{divisée par 12 mois}}$$

Les indices utilisés aux fins d'indexation sont les indices des prix à la consommation (2002 = 100) pour le Canada et publiés par Statistique Canada.
Dans l'éventualité où Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date des ajustements prévus au présent article, tout ajustement requis par l'indice approprié est effectué à la date du commencement de la période de paie suivant sa publication officielle et cela rétroactivement à la date prévue.

La révision de l'I.P.C. déjà publiée par Statistique Canada ne peut pas amener une correction, rétroactive ou autre, d'un ajustement.

L'indexation dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (2002 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme et/ou la base de l'indice serait changée, les parties essaient de modifier cette section ou si elles ne s'entendent pas, demandent à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié et devient applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.

Pendant la durée de la convention collective, tout l'I.P.C. inférieur à l'indice de base ne peut être utilisé pour réduire les salaires. Les ajustements déjà effectués ne peuvent pas être diminués.

*ANNEXE B

Échelle de progression									
Classe	Taux 16-10-2022	Temporaire 82%	84,57%	87,14%	89,71%	92,29%	94,86%	97,43%	Maximum 100%
1	33,70 $	27,64 $	28,50 $	29,37 $	30,23 $	31,10 $	31,97 $	32,84 $	33,70 $
2	34,53 $	28,31 $	29,20 $	30,09 $	30,98 $	31,87 $	32,75 $	33,64 $	34,53 $
3	35,36 $	28,99 $	29,90 $	30,81 $	31,72 $	32,63 $	33,54 $	34,45 $	35,36 $
4	36,18 $	29,67 $	30,60 $	31,53 $	32,46 $	33,39 $	34,32 $	35,25 $	36,18 $
5	37,01 $	30,35 $	31,30 $	32,25 $	33,20 $	34,16 $	35,11 $	36,06 $	37,01 $
6	37,84 $	31,03 $	32,00 $	32,97 $	33,94 $	34,92 $	35,89 $	36,87 $	37,84 $
7	38,67 $	31,71 $	32,70 $	33,69 $	34,69 $	35,68 $	36,68 $	37,67 $	38,67 $
8	39,49 $	32,38 $	33,40 $	34,41 $	35,43 $	36,45 $	37,46 $	38,48 $	39,49 $
9	40,32 $	33,06 $	34,10 $	35,13 $	36,17 $	37,21 $	38,25 $	39,28 $	40,32 $
10	41,15 $	33,74 $	34,80 $	35,86 $	36,91 $	37,97 $	39,03 $	40,09 $	41,15 $
11	41,97 $	34,42 $	35,50 $	36,58 $	37,66 $	38,74 $	39,82 $	40,90 $	41,97 $
12	42,80 $	35,10 $	36,20 $	37,30 $	38,40 $	39,50 $	40,60 $	41,70 $	42,80 $
13	43,63 $	35,78 $	36,90 $	38,02 $	39,14 $	40,27 $	41,39 $	42,51 $	43,63 $

Classe 1	M	Concierge-appariteur
	M	Journaliers parcs et pelouse
Classe 2	B	Agente aux comm. et graphiste *
	B	Commis remplaçante prioritaire
	M	Jardinier
	M	Opérateur polyvalent
	B	Préposé à la comptabilité SLC*
	M	Préposé service plancher CMT
	B	Réceptionniste
Classe 3	B	Commis aux achats
	M	Opérateur C
	B	Préposé aux archives
Classe 4	B	Magasinier CMT
	B	Médiatrice culturelle*
	M	Poseur de tuyau
	M	Préposé entretien CMT / CSM
	B	Préposé à l'information CMT
Classe 5	B	Aide-magasinier garage
	M	Homme de service
	M	Opérateur B
	B	Préposé à la comptabilité
Classe 6	B	Agente administrative
	B	Agente administrative F.T.
	B	Agente adm. (programmation)
	B	Caissier 1
	B	Préposé aux comptes payables
	B	Technicienne en administration 2*
Classe 7	B	Commis à l'électricité
	B	Commis à l'évaluation
	B	Homme d'instruments
	M	Menuisier classe 2
	M	Opérateur A
	M	Opérateur camion-pompe
	M	Plombier classe 2
	M	Préposé à la maintenance CMT

Classe 8	B	Adjont inspecteur en bâtiment
	B	Commis-percepteur
	M	Électricien classe 2
	M	Horticulteur
	B	Magasinier garage
	M	Menuisier classe 1
	M	Monteur de lignes 2
	M	Plombier classe 1 (50 %) - classe 2 (50 %)
	B	Technicien en architecture
	B	Technicien en documentation
Classe 9	M	Frigoriste
	M	Mécanicien classe 1
	M	Opérateur traitement des eaux classe 1
	M	Plombier classe 1
	M	Soudeur-mécanicien
	B	Surveillant de chantier
	B	Technicien responsable en documentation
	B	Tech. à la rémunération et avantages sociaux
Classe 10	M	Électricien classe 1
	M	Monteur de lignes 1
	B	Technicien en administration
	B	Technicien en informatique
	M	Technicien en mécanique du bâtiment
Classe 11	B	Inspecteur en bâtiment
	B	Responsable surveillance de chantier
	M	Technicien aux appareillages
Classe 12	M	Technicien en électro-instrumentation
	B	Technicien en génie civil
Classe 13	B	Technicien responsable

* Postes à évaluer pour déterminer le classement.

B = col blanc
M = col bleu

*ANNEXE C

Abrogé

*ANNEXE D

CÉDULE EMPLOYÉS CENTRE MARIO-TREMBLAY

N.B. : L'horaire de la centrale d'équipement est sujet à une entente (projet pilote) qui se déroulera de septembre 2022 à la fin juin 2023.

Séquenceur centrale d'équipement

	1							2							3							4							5						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
5h45-13h45		C2	C2	C2	C2	C2			C1	C1	C1	C1	C1										C1	C1	C1	C1	C1			C1	C1	C1	C1	C1	
13h45-21h45				C1	C1	C1					C2					C2	C2	C2															C2	C2	
12h30-20h30									C2	C2						C1	C1	C1	C1	C1			C2	C2	C2	C2	C2			C2	C2	C2			
6h-14h	C1						C2	C2						C2	C2																				C1
Temp 9h-17h	T-A						T-A	T-A						T-A	T-A						T-A	T-A						T-A	T-A						T-A
Temp 17h-23h	T-B						T-B	T-B						T-B	T-B						T-B	T-B						T-B	T-B						T-B
C1 :				32							40							40							40							48			200
C2 :				48							40							32							40							40			200
				40							24							48							40							48			200
T-A				23							23							23							23							16			108
T-B				16							16							16							16							16			80

N.B. : L'horaire du service plancher fait suite à un projet pilote. Des changements pourront être apportés après entente entre le Syndicat et l'employeur.

Séquenceur service plancher

	1							2							3							4							
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
Permanent (A)																													160
	J	J	J		J	J	J+	J+	JG		J						N	N	N				S	S	S	S		J	
Permanent (B)	10	10	10		10	10	8	8	10		10						8	8	8				8	8	8	8		10	160
		S	S	S	S		J	J	J	J		J	J	J+	J+	JG		J						N	N	N			
Permanent (C)		8	8	8	8		10	10	10	10		10	10	8	8	10		10						8	8	8			160
																													160
Temporaire 1	S					S	S	S					S	S	S					S	S	S					S	S	
Durée	8					8	8	8					8	8	8					8	8	8					8	8	96
Temporaire 2																													
Durée																													32
Temporaire 3	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	S+	
Durée	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112

Horaire du lundi au vendredi
Jour 8h-18h
JG 7h-17h gradins (10 hres)
Soir 18h à 2h (8 hrs)
Nuit 18h-2h (8 hrs)
T S+ 22h à 2h (4 hrs) (gym)

Horaire de samedi et dimanche
Jour 8h à 18h (10 hrs)
Jour+ 10h à 18h (8 hrs)
Soir 18h à 2h (8 hrs)
T S+ 22h à 2h (4 hrs) (gym)

*ANNEXE E

Cédule des techniciens en documentation
Bibliothèque d'Alma
Période automne – hiver

	TECHNICIENNE RESPONSABLE (A) (Mélanie)	**TECH B** (Marc)		**Heures d'ouverture**
	Jour	Jour	Soir	**Heures d'ouverture**
Lundi	9 h à 17 h	9 h à 17	12 h à 20 h	12 h à 20 h
Mardi	8 h 30 à 16 h 30	8 h 30 à 16 h 30		10 h 30 à 20 h
Mercredi	8 h 30 à 16 h 30	12 h à 20 h		10 h 30 à 20 h
Jeudi	8 h 30 à 16 h 30	9 h à 17 h		10 h 30 à 20 h
Vendredi	8 h 30 à 16 h 30	9 h à 17 h		10 h 30 à 17 h
Samedi	Congé	Congé		10 h à 16 h 30
Dimanche	Congé	Congé		12 h à 16 h 30

NB : L'horaire est fixe, sauf le lundi pour le technicien B, qui varie entre le jour et le soir une semaine sur deux.

Période estivale (mi-juin à la fête du Travail)

Heures de travail	**Marc Villeneuve**	**Mélanie Tremblay**
Lundi	12 h à 16 h / 17 h à 20 h	8 h à 12 h / 13 h à 16 h
Mardi	12 h à 16 h / 17 h à 20 h	8 h à 12 h / 13 h à 16 h
Mercredi	8 h à 12 h / 13 h à 16 h	12 h à 16 h / 17 h à 20 h
Jeudi	8 h à 12 h / 13 h à 16 h	12 h à 16 h / 17 h à 20 h
Vendredi	8½ h à 12 h / 13 h à 16½ h	9 h à 13 h / 14 h à 17 h
Samedi	Congé	Congé
Dimanche	Congé	Congé

*ANNEXE F

Base salariale opérateur
Section Transports routiers

Une base salariale sera appliquée à la fonction d'opérateur selon les principes suivants :

Pour la période du 15 avril au 14 novembre inclusivement (7 mois), sept (7) employés de la section seront rémunérés au taux d'opérateur A et quatre (4) autres employés seront rémunérés au taux d'opérateur B, et ce, selon la liste d'ancienneté.

Pour la période du 15 novembre au 14 avril inclusivement (5 mois), onze (11) employés de la section seront rémunérés au taux d'opérateur A, et ce, selon la liste d'ancienneté.

Pour que la base salariale opérateur A s'applique, l'employé doit être en mesure d'opérer un minimum de trois (3) véhicules de cette classe.

Lorsqu'un employé bénéficie d'une base salariale A et refuse d'opérer un véhicule de cette classe, il sera rémunéré en fonction de la tâche qu'il exécute.

Cette base de rémunération ne limitera en rien la polyvalence de la fonction et permettra à l'employeur d'affecter l'employé selon les besoins en cours.

De plus, il n'y aura pas de remplacement applicable à cette base de rémunération, à moins d'un départ à la retraite, d'un décès, d'une mutation ou nomination permanente dans une autre section.

Le remplacement d'un opérateur permanent se fera sur la base de l'ancienneté, en tenant compte des exigences énumérées précédemment.

*ANNEXE F (suite)

Liste des opérateurs

Nom	Été 15 avril au 14 novembre	Hiver 15 novembre au 14 avril
[redacted]	A	A
	A	A
	A	A
	A	A
	A	A
	A	A
	A	A
	B	A
	B	A
	B	A
	B	A

Note : Les deux (2) chefs d'équipes réguliers ont été enlevés de la liste des opérateurs.

***ANNEXE F (suite)**

OPÉRATEUR POLYVALENT

DESCRIPTION DE LA FONCTION

La personne devra avoir la compétence pour remplir la plupart des tâches requises par la fonction, soit :

- Opérer un camion, camion-épandeur, camion chasse-neige, souffleuse à neige, balai mécanique, rouleau à asphalte, niveleuse, rétro-excavateur, bélier mécanique, chargeur, etc.
- Agir comme femme/homme d'utilité, tel que :
    1. Assiste le charpentier-menuisier.
    2. Aide l'électricien dans l'exécution de son travail.
    3. Assiste l'opérateur de la machine à augets pour l'entretien des conduites d'égout et de drainage.
    4. Monte et démonte les bandes des patinoires et appareils de jeux pour les parcs.
    5. Entretient les arbres, fleurs, pelouses.
    6. Étend uniformément le béton, l'asphalte, le gravier, etc.
    7. Opère un compresseur à air en vérifiant la condition de l'appareil.
    8. Opère une scie à chaîne ou une débroussailleuse.
    9. Peut accomplir des travaux de classification plus basse ou connexe et ce, tel que requis.

Pour obtenir la description détaillée des fonctions d'opérateur et homme/femme d'utilité, veuillez référer au plan d'évaluation des tâches.

N.B. : ***Cette description ne contient que les éléments nécessaires à l'identification et à l'évaluation des tâches. Elle n'est pas une énumération limitative des tâches à accomplir.***

QUALIFICATIONS REQUISES

Quelques années d'expérience et l'habileté de la conduite et l'opération des appareils motorisés concernés, de leur fonctionnement, de leur entretien ordinaire, de leur mécanisme, de leur capacité et de leur limite.

*Posséder un permis de conduire valide de classe 1.

RÉMUNÉRATION

Rémunération minimale : celle prévue à l'annexe « B » (opérateur polyvalent).
Rémunération maximale : celle prévue à l'annexe « B » (opérateur A).

*

Liste des opérateurs polyvalents (base salariale selon la fonction occupée)
[redacted] (maintien du classement opérateur B assuré A)
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

* Lors du prochain départ d'un opérateur A ou B, le poste supplémentaire sera retiré.

Régime collectif d'assurance

La protection en assurance collective sera basée sur la fonction d'opérateur A (liste des opérateurs A et B énumérés précédemment).

Pour les opérateurs polyvalents énumérés ci-haut, la protection sera basée sur la fonction d'opérateur B (moyenne des gains annuels).

*ANNEXE F-1

Section hygiène du milieu

Les bases salariales minimum appliquées à la section hygiène du milieu sont assujetties aux principes suivants :

Fonctions associées à l'opération de machinerie

Une base salariale est établie selon les principes suivants :

Deux (2) opérateurs A seront rémunérés à ce taux sur une base annuelle, et ce, selon l'ancienneté.

Les mêmes exigences énumérées pour les opérateurs de la section transports routiers s'appliquent à la section hygiène du milieu, et ce, également pour le remplacement.

Fonctions associées à la plomberie

L'employeur maintient à cette section un minimum de trois (3) plombiers classe 1, trois (3) plombiers classe 2 et un employé rémunéré sur la base de 50 % du temps à titre de plombier classe 1 et 50 % du temps à titre de plombier classe 2 (sous réserve qu'un employé rencontre les exigences de l'emploi de plombier classe 1).

Le remplacement d'une fonction de plombier permanent s'effectue sur la base de l'ancienneté en tenant compte des exigences de la fonction à combler, le tout conformément aux dispositions de la convention collective.

Fonctions de plombier polyvalent

Une base salariale minimum est appliquée à la section hygiène du milieu selon les principes suivants :

La personne doit avoir les compétences requises pour accomplir la plupart des tâches exigées par les fonctions suivantes :

- poseur de tuyau
- plombier classe 2

Qualifications requises

- 12 à 24 mois d'expérience dans l'entretien et la réfection de servitudes municipales et la détention d'un diplôme d'études professionnelles en plomberie-chauffage ou dans un domaine connexe;

- posséder un permis de conduire valide de classe 3.

Rémunération

Rémunération minimale : selon l'annexe B (poseur de tuyau)
Rémunération maximale : selon l'annexe B (plombier classe 1)

Assurance collective

La protection en assurance-salaire des employés à ce titre d'emploi est basée sur la fonction de poseur de tuyau.

Carnet d'apprentissage

L'employé qui détient un carnet d'apprentissage de plombier se voit créditer, pour chaque heure rémunérée aux fonctions de plombier classe 1 ou 2, chacune de ces heures.

Tableau des employés selon les fonctions

	Fonction	Employé
1	Plombier classe 1 / Opérateur A	[redacted]
2	Plombier classe 1	
3	Plombier classe 1	
4	Plombier classe 1	
5	Plombier classe 1	
6	Plombier 50 % classe 1 et 50 % classe 2	
7	Plombier classe 2	
8	Plombier classe 2	
9	Plombier classe 2	
10	Plombier classe 2	
11	Opérateur A	
12	Poseur de tuyau	
13	Poseur de tuyau	
14	* Poseur de tuyau	
15	* Poseur de tuyau	

**ANNEXE F-2

Section électricité

	Fonction	Employé
1	Technicien en électro instrumentation	[redacted]
2	Technicien en électro instrumentation	
3	Technicien aux appareillages	
4	Technicien aux appareillages	
5	Électricien 1	
6	Électricien 1	
7	Électricien 1	
8	Électricien 1	
9	Monteur de lignes 1	
10	Monteur de lignes 1	
11	Monteur de lignes 2	

Note 1 : L'employé détenant une licence « C » sera rémunéré « Électricien 1 ».

L'employé ne détenant pas une licence « C » sera rémunéré « Électricien 2.

Notre 2 : Concernant les monteurs de lignes, compte tenu de l'expérience nécessaire pour réaliser certaines tâches, le classement à la fonction de « monteur de lignes 1 » se fera après 8000 heures de travail et après que le profil de compétences sera complété pour l'ensemble des tâches.

Monteur de lignes 2 : 0 à 7999 heures travaillées (classe 8)
Monteur de lignes 1 : À partir de 8000 heures travaillées (classe 10)

N.B. : Les heures de formations dans le cadre du diplôme d'études professionnelles (DEP) seront créditées à 50%.

Note 3 : Au prochain départ d'un « Technicien en électro instrumentation », le poste sera converti en poste d'« Électricien 1 ».

**ANNEXE F-3

Section mécanique

	Fonction	Employé
1	Mécanicien 1	[redacted]
2	Soudeur-mécanicien	
3	Mécanicien 1	
4	Mécanicien 1	
5	Mécanicien 1	
6	Mécanicien 1	
7	Homme de service	
8	Homme de service	

Note 1 : L'employé est payé selon la nature du travail effectué.

**ANNEXE G

# employé	Nom	Date service SCFP 2541	Total de l'ancienneté ans	mois	jours	Fonction
0031-1606	[redacted]	13-juin-88	34	4	3	inspecteur en bâtiment
0100-0892	[redacted]	28-avr-89	33	5	18	aide magasinier garage
0020-0508	[redacted]	09-avr-90	32	6	7	technicienne en administration
0100-0602	[redacted]	07-mai-90	32	5	9	magasinière garage municipal
0070-1609	[redacted]	27-août-90	32	1	19	soudeur/mécanicien
0040-0649	[redacted]	12-mai-91	31	5	4	opérateur A
0110-1613	[redacted]	24-août-92	30	1	22	préposé à l'entretien CMT
0050-1611	[redacted]	22-févr-93	29	7	24	menuisier 1
0070-0645	[redacted]	05-mai-93	29	5	11	mécanicien 1
0110-0486	[redacted]	17-mai-93	29	4	29	opérateur A
0040-0488	[redacted]	25-mai-93	29	4	21	opérateur A
0040-0479	[redacted]	22-déc-93	28	9	24	opérateur A
0110-0858	[redacted]	16-mai-94	28	5	0	préposé à la maintenance CMT
0090-0420	[redacted]	19-déc-94	27	9	27	plombier 1
0030-1636	[redacted]	29-mai-95	27	4	17	technicienne en génie civil
0110-1614	[redacted]	18-févr-96	26	7	28	magasinier CMT
0040-0433	[redacted]	23-mai-97	25	4	23	opérateur A
0060-0444	[redacted]	02-juin-97	25	4	14	technicien en électro-instrumenlation
0040-0470	[redacted]	22-sept-97	25	0	24	opérateur A
0040-0478	[redacted]	29-déc-97	24	9	17	opérateur A
0010-0568	[redacted]	16-nov-98	23	11	0	concierge-appariteur
0040-0576	[redacted]	26-mars-99	23	6	20	opérateur A
0060-0108	[redacted]	10-mai-99	23	5	6	technicien en électro-instrumenlation
0020-0396	[redacted]	28-juin-99	23	3	18	technicienne en administration 2
0110-1615	[redacted]	23-sept-99	23	0	23	préposé à l'entretien CMT
0100-0728	[redacted]	16-févr-00	22	8	0	commis aux achats
0091-0627	[redacted]	02-mai-00	22	5	14	plombier 1
0060-1597	[redacted]	29-janv-01	21	8	17	électricien 1
0091-1657	[redacted]	29-mai-01	21	4	17	opératrice au traitement des eaux
0010-0513	[redacted]	06-août-01	21	2	10	préposée aux archives
0040-1687	[redacted]	23-nov-01	20	10	23	concierge-appariteur
0110-1690	[redacted]	10-déc-01	20	10	6	préposé entretien CMT
0040-1771	[redacted]	24-janv-03	19	8	22	opérateur A
0020-1551	[redacted]	29-janv-03	19	8	17	commis à l'évaluation
0020-1812	[redacted]	06-juin-03	19	4	10	technicienne à la rémunération et avantages sociaux
0010-1838	[redacted]	14-juil-03	19	3	2	technicien en informatique
0091-1894	[redacted]	25-mai-04	18	4	21	opérateur au traitement des eaux
0040-1907	[redacted]	21-juin-04	18	3	25	agente administrative
0040-1977	[redacted]	24-mai-05	17	4	22	opérateur A
0020-1998	[redacted]	20-juin-05	17	3	26	préposée aux comptes payables
0040-2031	[redacted]	14-déc-05	16	10	2	opérateur B
0040-2028	[redacted]	19-déc-05	16	9	27	opérateur B
0040-2029	[redacted]	19-déc-05	16	9	27	opérateur B
0040-2064	[redacted]	23-mai-06	16	4	23	opératrice B
0082-2065	[redacted]	24-mai-06	16	4	22	agente administrative
0110-2066	[redacted]	29-mai-06	16	4	17	agente administrative
0110-2116	[redacted]	04-déc-06	15	10	12	technicien en documentation
0060-1945	[redacted]	07-mai-07	15	5	9	monteur de lignes
0040-2136	[redacted]	07-mai-07	15	5	9	opérateur B
0091-1899	[redacted]	28-mai-07	15	4	18	opérateur traitement des eaux
0040-2211	[redacted]	23-nov-07	14	10	23	opérateur polyvalent
0040-2206	[redacted]	23-nov-07	14	10	23	opérateur polyvalent
0110-2060	[redacted]	03-janv-08	14	9	13	préposé service plancher
0030-2219	[redacted]	21-avr-08	14	5	25	responsable surveillant de chantier
0040-2223	[redacted]	30-avr-08	14	5	16	opérateur polyvalent
0040-2227	[redacted]	30-avr-08	14	5	16	opérateur polyvalent
0031-2238	[redacted]	20-mai-08	14	4	26	technicien en architecture
0030-2265	[redacted]	28-juil-08	14	2	18	homme d'instruments
0040-2288	[redacted]	14-nov-08	13	11	2	opérateur polyvalent
0070-2315	[redacted]	09-mars-09	13	7	7	mécanicien 1
0060-2321	[redacted]	21-avr-09	13	5	25	monteur de lignes
0031-2322	[redacted]	19-mai-09	13	4	27	adjointe inspectrice bâtiment
0110-2334	[redacted]	19-mai-09	13	4	27	préposé service plancher
0020-2344	[redacted]	22-juin-09	13	3	24	caissière
0070-2353	[redacted]	08-sept-09	13	1	8	mécanicien 1
0040-2373	[redacted]	27-nov-09	12	10	19	opérateur polyvalent
0040-2405	[redacted]	03-mai-10	12	5	13	opérateur polyvalent
0030-2433	[redacted]	28-août-10	12	1	18	homme d'instruments
0030-2472	[redacted]	14-avr-11	11	6	2	agente administrative
0060-2474	[redacted]	03-mai-11	11	5	13	électricien 1
0050-2476	[redacted]	03-mai-11	11	5	13	menuisier 1

**ANNEXE G (suite)

# employé	Nom	Date service SCFP 2541	Total de l'ancienneté ans	mois	jours	Fonction
0010-1578	[redacted]	14-juin-11	11	4	2	agente administrative
0040-2529	[redacted]	18-nov-11	10	10	28	opérateur polyvalent
0090-2293	[redacted]	12-mars-12	10	7	4	plombier 2
0010-2551	[redacted]	19-mars-12	10	6	27	technicien en informatique
0110-2530	[redacted]	18-nov-11	10	6	19	préposé à l'entretien CMT
0060-2561	[redacted]	14-mai-12	10	5	2	électricien 1
0040-2559	[redacted]	14-mai-12	10	5	2	opératrice polyvalente
0050-2591	[redacted]	26-juin-12	10	3	20	menuisier 1
0070-2605	[redacted]	30-juil-12	10	2	16	mécanicien 1
0110-2152	[redacted]	06-sept-12	10	1	10	préposée à l'information CMT
0031-2612	[redacted]	15-oct-12	10	0	1	adjoint inspecteur en bâtiment
0090-2635	[redacted]	28-févr-13	9	7	18	plombier 1
0070-2648	[redacted]	21-mai-13	9	4	25	mécanicien 1
0090-2652	[redacted]	27-mai-13	9	4	19	plombier 1
0110-2656	[redacted]	10-juin-13	9	4	6	agente administrative - programmation
0110-2480	[redacted]	06-déc-12	9	1	17	magasinier CMT
0040-2693	[redacted]	04-mars-14	8	7	12	opérateur polyvalent
0070-2694	[redacted]	21-mars-14	8	6	25	homme de service
0030-2726	[redacted]	01-juil-14	8	3	15	agente administrative
0110-2757	[redacted]	10-nov-14	7	11	6	préposé à l'entretien CMT
0110-2501	[redacted]	28-nov-14	7	10	18	magasinier CMT
0090-2811	[redacted]	25-mai-15	7	4	21	plombier 2
0030-2839	[redacted]	14-déc-15	6	10	2	commis à l'électricité
0110-2657	[redacted]	01-févr-16	6	8	15	magasinier CMT
0110-2846	[redacted]	18-avr-16	6	5	28	technicien en mécanique du bâtiment
0060-2848	[redacted]	25-avr-16	6	5	21	électricien 1
0020-2849	[redacted]	27-avr-16	6	5	19	commis à la perception
0090-2265	[redacted]	17-mai-16	6	4	29	plombier 2
0090-2868	[redacted]	17-mai-16	6	4	29	plombier 2
0031-2895	[redacted]	06-juin-16	6	4	10	agente administravive
0031-2647	[redacted]	02-mai-17	5	5	14	adjoint inspecteur en bâtiment
0090-2936	[redacted]	08-mai-17	5	5	8	plombier 1
0040-2934	[redacted]	08-mai-17	5	5	8	opérateur polyvalent
0110-2939	[redacted]	12-mai-17	5	5	4	préposé à l'entretien
0040-2938	[redacted]	12-mai-17	5	5	4	opérateur polyvalent
0050-2696	[redacted]	23-mai-17	5	4	23	menuisier 1
0050-2940	[redacted]	23-mai-17	5	4	23	menuisier 1
0090-2973	[redacted]	24-juil-17	5	2	22	plombier 1 (50 %) - plombier 2 (50 %)
0070-2974	[redacted]	14-août-17	5	2	2	homme de service
0110-2980	[redacted]	12-sept-17	5	1	4	préposé service plancher
0110-2998	[redacted]	01-nov-17	4	11	15	préposé service plancher
0040-3000	[redacted]	27-nov-17	4	10	19	opérateur polyvalent
0110-0725	[redacted]	11-mars-18	4	7	5	concierge-appariteur
0110-3011	[redacted]	12-mars-18	4	7	4	préposé service plancher
0110-3017	[redacted]	03-avr-18	4	6	13	préposé service plancher
0040-3025	[redacted]	01-mai-18	4	5	15	opérateur polyvalent
0070-3024	[redacted]	01-mai-18	4	5	15	homme de service
0090-3030	[redacted]	14-mai-18	4	5	2	poseur de tuyau
0031-3042	[redacted]	22-mai-18	4	4	24	adjointe inspectrice bâtiment
0010-3061	[redacted]	04-juin-18	4	4	12	réceptionniste
0090-3064	[redacted]	20-juin-18	4	3	26	poseur de tuyau
0110-3085	[redacted]	19-sept-18	4	0	27	préposé à l'entretien
0110-3101	[redacted]	23-nov-18	3	10	23	préposé service plancher
0040-3099	[redacted]	23-nov-18	3	10	23	opérateur polyvalent
0110-3102	[redacted]	03-déc-18	3	10	13	magasinière CMT
0040-3106	[redacted]	21-déc-18	3	9	25	opérateur polyvalent
0010-3117	[redacted]	09-avr-19	3	6	7	*poste à venir*
0040-3106	[redacted]	06-mai-19	3	5	10	opérateur polyvalent
0040-3125	[redacted]	06-mai-19	3	5	10	opérateur polyvalent
0090-3140	[redacted]	16-mai-19	3	5	0	poseur de tuyau
0040-3131	[redacted]	16-mai-19	3	5	0	opérateur polyvalent
0040-3129	[redacted]	16-mai-19	3	5	0	opérateur polyvalent
0010-3155	[redacted]	27-mai-19	3	4	19	réceptionniste
0110-0813	[redacted]	18-juin-19	3	3	28	technicienne responsable en documentation
0031-3158	[redacted]	19-juin-19	3	3	27	adjointe inspectrice bâtiment
0040-3189	[redacted]	25-nov-19	2	10	21	opérateur polyvalent
0040-3187	[redacted]	25-nov-19	2	10	21	opérateur polyvalent
0030-2230	[redacted]	08-déc-19	2	10	8	surveillant de chantier

**ANNEXE G (suite)

# employé	Nom	Date service SCFP 2541	Total de l'ancienneté ans	mois	jours	Fonction
0010-3201	[redacted]	03-févr-20	2	8	13	réceptionniste
0010-3223	[redacted]	01-juin-20	2	4	15	réceptionniste
0110-3230	[redacted]	15-juin-20	2	4	1	magasinier CMT
0060-3231	[redacted]	06-juil-20	2	3	10	électricien 1
0090-3236	[redacted]	13-juil-20	2	3	3	poseur de tuyau
0060-3235	[redacted]	20-juil-20	2	2	26	monteur de lignes
0040-3250	[redacted]	21-déc-20	1	9	25	opérateur polyvalent
0040-3255	[redacted]	10-mars-21	1	7	6	opérateur polyvalent
0110-3086	[redacted]	22-mars-21	1	6	24	concierge-appariteur
0091-3260	[redacted]	06-avr-21	1	6	10	opératrice traitement des eaux
0110-3259	[redacted]	06-avr-21	1	6	10	frigoriste
0091-3265	[redacted]	20-avr-21	1	5	26	opérateur traitement des eaux
0040-3266	[redacted]	03-mai-21	1	5	13	opérateur polyvalent
0040-3267	[redacted]	03-mai-21	1	5	13	opérateur polyvalent
0110-3281	[redacted]	06-août-21	1	2	10	magasinier CMT
0110-3136	[redacted]	09-sept-21	1	1	7	magasinier CMT
0110-3035	[redacted]	26-sept-21	1	0	20	préposé service plancher
0110-3343	[redacted]	22-nov-21	0	10	24	concierge-appariteur
0040-3354	[redacted]	17-déc-21	0	9	29	opérateur polyvalent
0040-3186	[redacted]	20-déc-21	0	9	26	opérateur polyvalent
0040-3268	[redacted]	14-mars-22	0	7	2	opérateur polyvalent
0040-3366	[redacted]	16-mars-22	0	7	0	opérateur polyvalent
0040-3005	[redacted]	21-mars-22	0	6	25	opérateur polyvalent
0091-3367	[redacted]	21-mars-22	0	6	25	opérateur traitement des eaux
0040-3368	[redacted]	25-mars-22	0	6	21	opérateur polyvalent
0090-3377	[redacted]	03-mai-22	0	5	13	poseur de tuyau
0040-3379	[redacted]	09-mai-22	0	5	7	opérateur polyvalent
0010-3396	[redacted]	16-mai-22	0	5	0	réceptionniste
0050-3391	[redacted]	16-mai-22	0	5	0	menuisier 1
0040-3518	[redacted]	24-mai-22	0	4	22	opérateur polyvalent
0060-3521	[redacted]	24-mai-22	0	4	22	électricien 2
0060-2710	[redacted]	30-mai-22	0	4	16	électricien 2
0040-3378	[redacted]	30-mai-22	0	4	16	opérateur polyvalent
0040-3538	[redacted]	13-juin-22	0	4	3	concierge-appariteur
0060-3540	[redacted]	20-juin-22	0	3	26	technicien aux appareillages
0110-3541	[redacted]	20-juin-22	0	3	26	concierge-appariteur
0110-3340	[redacted]	12-sept-22	0	1	4	préposé à l'entretien
0110-3512	[redacted]	21-sept-22	0	0	25	magasinier CMT
0110-0754	[redacted]	16-oct-22	0	0	0	préposée comptabilité SLC
0110-2841	[redacted]	16-oct-22	0	0	0	médiatrice culturelle
0010-3345	[redacted]	16-oct-22	0	0	0	agente aux communications et graphiste
0030-0186	[redacted]	01-avr-97	22	1	17	technicienne en génie civil
0060-0391	[redacted]	23-avr-07	7	8	8	électricien 2

Assurance invalidité longue durée
Régie des rentes du Québec
Congé sans solde

*ANNEXE H

HORAIRE DES OPÉRATEURS(TRICES) TRAITEMENT DES EAUX

(CYCLE DE 4 SEMAINES)

Employé	1							2						
	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
A	Usine			Usine	Usine				Rés.	Rés.	Rés.	Rés.		
B		Rés	Rés.	Rés.	Rés.					Rés.	Rés.	Rés.	Rés.	
C			Rés.	Rés.	Rés.	Rés.			Usine	Usine			Usine	Usine
D		Usine	Usine			Usine	Usine	Usine			Usine	Usine		
E		4 -10	4 -10	4 -10	4 -10				4 -10	4 -10	4 -10	4 -10		

Employé	3							4						
	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
A			Rés.	Rés.	Rés.	Rés.			Usine	Usine			Usine	Usine
B		Usine	Usine			Usine	Usine	Usine			Usine	Usine		
C	Usine			Usine	Usine				Rés.	Rés.	Rés.	Rés.		
D		Rés.	Rés.	Rés.	Rés.					Rés.	Rés.	Rés.	Rés.	
E		4 -10	4 -10	4 -10	4 -10				4 -10	4 -10	4 -10	4 -10		

Horaire pour les opérateurs sur rotation :

Réseau	7 h 30 à 18 h
Usine	6 h à 17 h
Dimanche	6 h à 16 h
Repas	12 h 00 à 12 h 45

Employés :

A [redacted]
B
C
D
E [redacted] (Horaire 4 -10)

- LETTRE D'ENTENTE #1 * REMPLACEMENT D'UN SUPÉRIEUR

Lorsqu'un col blanc est appelé par la Ville à assumer un surplus de travail pour une durée minimale d'une (1) journée du fait de l'absence d'un des employés occupant l'une des fonctions suivantes :

- Coordonnateur service technique
- Directeur des finances et trésorier
- Greffier de la cour municipale
- Acheteur
- Coordonnateur de la bibliothèque
* - Conseillère en communication

Cet employé, considérant l'application du plan d'évaluation des tâches, verra son salaire porté au taux équivalant à trois (3) classes supérieures au taux de sa fonction régulière. Cependant, en aucun cas, le salaire ne pourra excéder le taux maximal de la fonction remplacée.

- LETTRE D'ENTENTE #2 PRISES DE COURANT

La Ville d'Alma s'engage, pour la durée de la présente convention, à maintenir la mise en opération des prises de courant existantes pour les réchauffe-moteurs, sur une opération de vingt-quatre (24) heures lorsque la température sera en deçà de moins vingt degrés centigrades (-20°C), sur les stationnements du garage municipal et du Centre Mario-Tremblay.

- LETTRE D'ENTENTE #3 * HORAIRE VARIABLE

Définitions :

a) L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel le salarié choisit lui-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire.

b) Plages fixes : heures durant lesquelles la présence de la totalité du personnel visé est obligatoire.

c) Plages mobiles : heures durant lesquelles la présence du salarié n'est pas obligatoire, sous réserve des dispositions de la présente convention.

d) Heures d'amplitude : heures durant lesquelles un salarié peut effectuer sa journée de travail.

e) Heures de référence : nombre d'heures d'une journée régulière de travail correspondant à celles travaillées par le salarié s'il travaillait selon un horaire régulier tel que défini à l'article 8 - semaine et heures de travail.

f) Journée de référence : période durant laquelle le salarié serait tenu d'effectuer les heures de référence s'il travaillait selon un horaire régulier tel que défini à l'article 8 « Semaine et heures de travail ».

g) Période de référence : période durant laquelle les heures régulières de travail du salarié sont calculées.

h) Heures de permanence : période durant laquelle une permanence doit être assurée bien que la présence de la totalité du personnel visé ne soit pas obligatoire.

HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL ET ESTIVAL

COLS BLANCS TRAVAILLANT 35 HEURES PAR SEMAINE (8 h à 16 h, ÉTÉ 7 h 30 à 16 h)

Heures d'amplitude :
Durée maximale de la journée de travail : 9 heures
De 7 h 30 à 17 h
excluant 30 minutes obligatoires pour le repas entre 11 h 30 et 13 h 30.

Plages fixes :
Heures durant lesquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire.
Durée totale des plages fixes par jour : 4 ½ heures
Pour toute l'année: de 8 h 30 à 11 h 30, 13 h 30 à 15 h

Plages mobiles :
Heures durant lesquelles la présence de tous les employés n'est pas obligatoire.
Durée maximale des plages mobiles par jour : 4 ½ heures
de 7 h 30 à 8 h 30, de 11 h 30 à 13 h 30 excluant 30 minutes pour le repas
de 15 h à 17h.

COLS BLANCS TRAVAILLANT 37.5 HEURES PAR SEMAINE (7 h 30 à 16 h, ÉTÉ 7 h à 16 h)

Heures d'amplitude :
Durée maximale de la journée de travail : 9 ½ heures
De 7 h à 17 h excluant 30 minutes obligatoires pour le repas entre 11 h 30 et 13 h 30.

Plages fixes :
Heures durant lesquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire.
Durée totale des plages fixes par jour : 5 heures
Pour toute l'année : de 8 h à 11 h 30, 13 h 30 à 15 h

Plages mobiles :
Heures durant lesquelles la présence de tous les employés n'est pas obligatoire.
Durée maximale des plages mobiles par jour : 4 ½ heures
de 7 h à 8 h, de 11 h 30 à 13 h 30 excluant 30 minutes pour le repas.
de 15 h à 17 h.

POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS

Périodes de référence :
Périodes durant lesquelles les heures régulières de travail de l'employé sont calculées.
Durée : 2 semaines de travail (10 jours ouvrables).

Débit et crédit :
Le débit et le crédit des employés sont établis par la différence entre les heures effectivement travaillées par l'employé et le nombre d'heures de référence (heures normales de travail durant 2 semaines). Le débit et le crédit est d'un maximum de 7 heures pour les employés travaillant 35 heures par semaine et 7 h 30 pour les

employés travaillant 37.5 heures par semaine par période de deux semaines transférables et non cumulatives. Les crédits sont pris obligatoirement dans les périodes mobiles. Les débits doivent être obligatoirement comblés dans la période suivante.

Congés plage fixe :
Les employés auront la possibilité de prendre ½ journée de plage fixe par période de référence (2 semaines) ou 1 journée par période de référence (4 semaines) après entente avec le supérieur. Ce congé doit être pris en conformité de la réglementation stipulée à ladite entente. L'obligation d'avoir deux (2) inspecteurs en bâtiment en fonction au Service d'urbanisme s'ajoute à la réglementation existante. Aucun employé ne bénéficiera d'une hausse de salaire en raison d'un surplus de travail ou de remplacements occasionnés par un congé de plage fixe.

Temps supplémentaire :
Heures travaillées en dehors des heures régulières prévues à la convention collective (7 h ou 7 h 30, selon le cas) à la demande expresse du supérieur.

Admissibilité :
Tous les cols blancs occupant les fonctions énumérées ci-dessous. Les employés ayant le statut d'employés temporaires sont exclus de l'horaire.

***Liste des fonctions éligibles :**

	Fonction	Section	Service
	Agente administrative – direction SLC	Bureautique	Administratif
	Agente administrative - programmation		
	Agente administrative - bibliothèque		
+	Agente administrative – direction (travaux publics)		
+	Agente administrative – SST (travaux publics)		
	Agente administrative – feuille de temps (travaux publics)		
	Agente administrative – Service de prévention des incendies		
+	Caissière		
+	Commis à la perception		
	Préposé aux comptes payables		
	Préposé aux archives		
	Technicien en administration		
	Technicien en administration 2 (préposée à la comptabilité)		
	Technicien à la rémunération et aux avantages sociaux		
	Technicien responsable	Technique	Travaux publics
	Technicien en génie civil		
+	Technicien en informatique	Informatique	Direction générale
	Adjoint inspecteur en bâtiment	Inspection	Urbanisme
	Inspecteur en bâtiment		
	Technicien en architecture		

\+ Une employée doit être en fonction durant les heures normales d'ouverture des bureaux.

Réglementation :

1. Le travail habituel doit être accompli par l'employé.

2. Durant les heures normales d'ouverture des bureaux, un employé doit être en fonction dans chaque section pour donner le service aux citoyens, et ce, même en période de vacances et congés autorisés par la convention collective. Il appartiendra aux employés de s'entendre entre eux, afin de rencontrer les objectifs de ce paragraphe.

3. Les employés doivent signer le registre certifiant le début et la fin de la demi-journée de travail et calculer le temps de travail de chaque période de référence sur la feuille "horaire variable". Advenant qu'un employé oublie de signer le registre, celui-ci doit en aviser, dans le plus bref délai, son supérieur et lui faire contresigner le registre.

4. Lors d'absences imprévues, l'employé doit prendre les dispositions afin que la qualité du service aux citoyens soit maintenue durant les heures normales de travail prévues à la convention collective.

5. L'employé doit aviser le supérieur s'il désire quitter le travail avant les heures normales de travail prévues à la convention collective. Cependant en cas de travail urgent, le supérieur pourra exiger la présence de l'employé jusqu'à l'heure normale de fermeture des bureaux et même en temps supplémentaire.

6. L'employé pourra se prévaloir ou non, par période d'un mois (4 semaines), de l'horaire variable et ainsi utiliser le registre en fonction de l'horaire choisi.

7. Toutes les absences prévues à la convention collective, incluant le temps accumulé, seront calculées sans tenir compte de l'horaire variable.

** Note : De manière exceptionnelle, après entente avec le superviseur, des plages horaires différentes peuvent être convenues.*

- LETTRE D'ENTENTE #4 * SALLE/EXÉCUTIF DU SYNDICAT

La Ville d'Alma fournira gratuitement un local à l'exécutif du syndicat. Compte tenu des travaux en cours à l'édifice du Service de prévention des incendies, la Ville va trouver un nouveau local pour le syndicat.

Le Syndicat s'engage à ne faire aucune plainte concernant l'hygiène et la sécurité de cet édifice.

Tous travaux exécutés par le Syndicat pour l'opération de ce local seront à la charge du Syndicat.

- LETTRE D'ENTENTE #5 RÉUNION ANNUELLE SERVICE DES LOISIRS ET DE LA CULTURE

Les employés sur cédule du Service des loisirs et de la culture seront rémunérés au taux simple s'ils ne sont pas au travail lors de la réunion annuelle du service entre le début du mois de septembre et la fin du mois de novembre.

- LETTRE D'ENTENTE #6 ** ALLOCATION DE DÉPART

L'allocation de départ est un montant versé pour permettre aux personnes salariées de combler partiellement l'écart salarial existant entre son salaire actif et sa rente de retraite au moment de son départ en attendant d'obtenir les rentes gouvernementales.

À compter du 15 octobre 2022, un montant annuel de 15 000 $ sera versé sur une base hebdomadaire selon les modalités qui suivent. Le montant sera indexé selon les pourcentages d'augmentation des salaires de la convention collective du SCFP section locale 2541 (section cols bleus et cols blancs) au 15 octobre de chaque année pour les départs entre le 15 octobre et le 14 octobre de l'année suivante.

Modalités applicables pour recevoir l'allocation :

1- La personne salariée doit répondre aux critères suivants :

   a. Détenir un poste permanent;
   b. Être âgée de 55 ans et plus;
   c. Être à l'emploi de la Ville depuis un minimum de 5 ans.

2- La personne répondant aux critères du point 1 recevra un montant de 15 000 $ par année à compter de 59 ans pour un maximum de 5 ans sans dépasser 65 ans. Le montant, une fois fixé, ne sera pas indexé pour la durée du versement. Il sera également possible de répartir les montants sur 6 ans.

3- La personne qui quitte pour la retraite après 55 ans, mais avant 59 ans recevra l'allocation à compter de son 59e anniversaire de naissance. Cependant, le montant versé sera celui effectif à la date de son départ.

4- La personne salariée ayant entre 5 et 10 ans de service à la Ville recevra le montant de l'allocation de départ au prorata des heures travaillées au cours des années de travail.

   Exemple : une personne a travaillé 5 500 heures sur 7 ans (12 208 heures) recevra 6 758 $ par année. (5 500 / 12 208 X 15 000 $)

5- Les personnes dans l'une des situations suivantes n'auront droit à aucune allocation :

   a. Lors d'un départ volontaire autre que la retraite;
   b. Lors d'un congédiement pour cause;
   c. En cas de fraude.

6- Le versement de l'allocation cesse en cas de décès du salarié.

7- Le financement des allocations de départ provient de la mise en place d'échelles de progression à l'ensemble des employés syndiqués SCFP, section locale 2541 (section cols bleus et cols blancs) embauchés par la Ville.

N.B. : Deux employés ayant accédé à un poste permanent à l'âge de 56 ans et plus pourront recevoir une allocation d'une durée équivalente à celle qu'ils ont payée, et ce, sans excéder leur 67e anniversaire. Le montant de l'allocation de départ sera celui en vigueur à la date de leur départ.

- LETTRE D'ENTENTE #7 * HORAIRE DE TRAVAIL TEMPORAIRE DE 4 JOURS SUR 10 HEURES PAR JOUR POUR DES GROUPES RESTREINTS D'EMPLOYÉS COLS BLEUS

Lors de travaux temporaires, il est possible de convenir d'un horaire de 4 jours de 10 heures lorsque cet horaire procure des avantages **pour l'employeur et pour les employés** affectés à ces travaux.

Modalités applicables :

Le coordonnateur responsable du service et le chef de l'équipe désignée pour utiliser cet horaire sont les personnes responsables appelées à établir les détails de cet horaire.

1- L'horaire de travail est modifié à 4 jours par semaine de 10 heures par jour.

2- L'horaire est établi sur 4 jours consécutifs du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.

3- Les personnes responsables déterminent ensemble :
- les heures de début, de fin et de repas;
- la durée d'application de l'horaire modifié;
- les employés qui composent l'équipe de travail;
- les employés appelés à assurer le remplacement au besoin;
- toute autre modalité nécessaire à la bonne marche de l'horaire.

* 4- Les employés ont droit à un temps de repas de 30 minutes payés ou 60 minutes (en regroupant les 2 pauses) selon l'horaire convenu.

* 5- Les congés fériés sont payés selon l'horaire de travail. Pour l'employé temporaire avec droit de rappel prioritaire, il a également droit au paiement de 10 heures de congé férié sous réserve qu'il ait droit à son férié en entier. Toutefois, si un congé férié coïncide avec la journée non travaillée, le congé férié sera déplacé le jour précédent ou le jour suivant de la même semaine.

6- Afin d'assurer le bon fonctionnement de cet horaire, les employés requis et qui acceptent ce nouvel horaire collaborent à la bonne marche du travail en acceptant entre autres de limiter la prise de congé à la journée ou pour des parties de journée.

7 Dans la mesure du possible, les vacances sont prises par bloc d'une semaine.

8- L'employé qui doit s'absenter pour une journée ou partie de journée pour une raison prévue à la convention collective voit sa banque de congés débitée du nombre d'heures effectivement prises en congé.

9- Les remplacements ou l'ajout d'employé à l'équipe doivent s'effectuer en limitant l'application du temps supplémentaire. À cet égard, les personnes responsables voient à ajuster les heures de travail hebdomadaire de l'employé qui ne participe pas à l'horaire modifié pour une semaine complète.

- LETTRE D'ENTENTE #7-1 ** HORAIRE DE TRAVAIL TEMPORAIRE DE 4 JOURS SUR 10 HEURES PAR JOUR POUR LA VIDANGE DES BOUES

Modalités applicables :

1- L'horaire de travail sera de 10 heures par jour sur 3 ou 4 jours de 6 h à 17 h.

2- Deux équipes de 3 employés seront affectées en rotation par bloc de 3 ou 4 jours consécutifs entre le dimanche et le samedi.

3- Le travail sera réalisé seulement si la météo le permet (sans pluie). Les heures de travail ne sont pas garanties pour les employés temporaires, mais l'employeur tentera d'affecter ceux-ci à d'autres tâches lors des journées de pluie.

4- L'exercice se déroulera sur environ 6 semaines (dates à déterminer).

5- Afin d'assurer le bon fonctionnement de cet horaire, les employés requis et qui acceptent ce nouvel horaire collaborent à la bonne marche du travail limitant au maximum les absences et congés.

6- L'employé qui doit s'absenter pour une journée ou partie de journée pour une raison prévue à la convention collective voit sa banque de congés débitée, s'il y a lieu, du nombre d'heures effectivement prises en congé.

7- Les remplacements ou l'ajout d'employé à l'équipe doivent s'effectuer en limitant l'application du temps supplémentaire. À cet égard, les personnes responsables voient à ajuster les heures de travail hebdomadaire de l'employé qui ne participe pas à l'horaire modifié pour une semaine complète.

8- Lors d'un congé férié, l'employé sera rémunéré selon son horaire ou au minimum 1/20e des heures travaillées au cours des 4 semaines précédentes.

9- Les employés ont droit à un temps de repas de 30 minutes payés ou 60 minutes (en regroupant les 2 pauses) selon l'horaire convenu.

- LETTRE D'ENTENTE #8 * CONDITIONS APPLICABLES POUR L'AFFICHAGE SEMI-ANNUEL DES POSTES COLS BLANCS

Les parties ont convenu de procéder par affichage semi-annuel des postes cols blancs selon les modalités suivantes :

Modalités :

- Affichage deux (2) fois par année de tous les postes (mars et septembre).
- Affichage de tous les postes sur un formulaire unique.
- Envoi par la poste à tous les employés permanents cols blancs.
- Durée de l'affichage : 10 jours ouvrables.
- Les employés temporaires sont considérés avoir appliqué à tous les postes.

Fonctionnement :

- Les employés font connaître leur intérêt pour un ou des postes à l'aide du formulaire expédié.
- Une liste par ancienneté est dressée pour chaque poste.
- Si un poste devient vacant* dans la période couverte par l'affichage (6 mois), le remplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté générale, pourvu qu'il soit compétent pour accomplir les exigences normales de la tâche.
- Si un poste vacant de manière permanente n'est pas comblé par un employé permanent col blanc, le processus d'affichage régulier selon l'article 21 de la convention collective s'appliquera.

* Vacance permanente ou temporaire pour une période de plus d'un (1) mois.

- LETTRE D'ENTENTE #9 ** FERMETURE DES BUREAUX ADMINISTRATIFS ENTRE NOËL ET LE JOUR DE L'AN

Les parties ont convenu que les bureaux administratifs sont fermés entre Noël et le jour de l'An selon la formule suivante :

- Les employés affectés aux tâches essentielles (convenues entre les parties) doivent être au travail et il sera possible, pour certains postes, d'effectuer du travail après autorisation du supérieur immédiat.

- Les titulaires peuvent se faire remplacer sous réserve de la disponibilité de ceux-ci.

- Les employés en congé doivent conserver en banque les congés nécessaires (2).

- LETTRE D'ENTENTE #10 ** POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL

Considérant Les discussions tenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective concernant le télétravail;

Considérant La volonté des parties de favoriser l'implantation du télétravail;

Considérant Que la Ville met en place, au moyen d'une politique sur le télétravail, les conditions qui favorisent le télétravail comme un mode de travail flexible, tout en maintenant et priorisant des services performants et de qualité;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Le préambule fait partie de la présente entente;

- Le télétravail, lorsqu'autorisé, s'effectue conformément à la politique de la Ville;

- Les parties conviennent de se rencontrer au besoin dans le cadre du comité de relations de travail afin de discuter des questions reliées à l'application de la politique sur le télétravail;

- Tout litige découlant de l'application ou de l'interprétation de cette politique pourra être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage de la convention collective.

- LETTRE D'ENTENTE #11 ** MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT 029 SUR L'ASSURANCE COLLECTIVE

Les parties ont convenu d'apporter les modifications suivantes à l'assurance collective :

1- Les parties conviennent de retirer l'assurance-salaire court terme des couvertures de l'assurance collective. L'employeur effectuera la gestion des dossiers et le versement des indemnités complémentaires pour combler à 70 % du salaire la partie non couverte par le régime d'assurance-emploi (PSC). La charge annuelle de ces indemnités sera prise en compte dans le partage du coût global de l'assurance collective à chaque renouvellement d'assurance pour tenir compte du coût réel et des changements de taux, et ce, tel que prévu au règlement 029.

2- La couverture d'assurance collective à la retraite sera retirée avec compensation. Cette compensation permettra de couvrir le coût de l'assurance-médicaments du régime public et d'une couverture d'assurance maladie complémentaire chez un assureur privé*. Le montant de la compensation sera augmenté aux mêmes taux et date que les augmentations des salaires et le calcul du montant de la compensation révisé au renouvellement de la convention collective.

** Réf. : Assurance maladie et soins de santé « Perspective », niveau intermédiaire (plan familial ou individuel selon sa situation) offert par l'Association québécoise des retraité(e)s des secteurs public et parapublic (A.Q.R.P.);*

N.B. : La personne désirant maintenir une assurance-vie, correspondant à la couverture qu'elle aurait eu dans l'ancien régime, sera compensée pour le coût (50 % de la prime) de cette dernière s'il a souscrit, au minimum, à l'assurance maladie et soins de santé « Perspective », niveau intermédiaire. Sur présentation des pièces justificatives annuellement.

- LETTRE D'ENTENTE #12 ** INTÉGRATION DE POSTES PERMANENTS

1- Ajout d'un poste de poseur de tuyau

2- Ajout d'un nouveau poste d'Agente aux communications et graphiste (évaluation à venir)

3- Ajout d'un poste de remplaçant permanent en bureautique. S'il y a création d'un nouveau poste dans ce groupe, le poste de remplaçant permanent sera aboli.

4- Intégration de 2 postes présentement contractuels :

   a. Contrôleur au CMT (Titre à modifier et exigences de formation pour la titulaire)

   b. Animatrice à la bibliothèque

N.B. : Ces postes devront être évalués selon le plan et seront sur horaire flexible sur un cycle de 6 semaines.

5- Confirmer la permanence pour les remplaçants de 2 postes en invalidité long terme :

a. Technicien en génie civil

b. Plombier 2

N.B. : Si l'employé en invalidité est de retour au travail, le poste en surplus sera éliminé lors du prochain départ dans le service.

- LETTRE D'INTENTION #1 ** FERMETURE POUR LES 2 SEMAINES DES VACANCES DE LA CONSTRUCTION

À la suite des discussions lors du renouvellement de la convention collective, les parties conviennent de regarder la possibilité de faire un projet pilote en 2023 pour fermer l'ensemble des services municipaux pour les 2 semaines des vacances de la construction. Les parties devront s'entendre sur les modalités.

VILLE D'ALMA
140, rue Saint-Joseph Sud
Alma (Québec) G8B 3R1
(418) 669-5000

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL D'UNE SÉANCE ORDINAIRE DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'ALMA, TENUE LE LUNDI 17 OCTOBRE 2022 À 19 H.

SONT PRÉSENTS : Madame la Mairesse Sylvie Beaumont.
Mesdames les conseillères : Véronique Fortin, Bianka Villeneuve et Audrée Villeneuve.
Messieurs les conseillers : Yves Gilbert, Louis Leclerc, François Carrier, Frédéric Tremblay et Alain Fortin.

FORMANT QUORUM SOUS LA PRÉSIDENCE DE MADAME LA MAIRESSE SYLVIE BEAUMONT.

RÉSOLUTION : 544-23-2022

ACCORD DE PRINCIPE – CONVENTION COLLECTIVE – SCFP, LOCAL 2541

CONSIDÉRANT QUE la convention collective de travail des employés municipaux (Syndicat canadien de la fonction publique, Local 2541) est échue depuis le 14 octobre 2021;

CONSIDÉRANT QU'une entente de principe est intervenue entre la Ville et le Syndicat canadien de la fonction publique, Local 2541;

CONSIDÉRANT QUE le comité des ressources humaines recommande d'autoriser la signature de cette nouvelle convention collective, qui s'étendrait du 15 octobre 2021 au 14 octobre 2026;

il est proposé par madame la conseillère Audrée Villeneuve,
appuyée par madame la conseillère Bianka Villeneuve,
ET RÉSOLU :

"d'autoriser Madame la Mairesse ou le maire suppléant, le directeur général, le directeur du Service des ressources humaines ainsi que le directeur des finances et trésorier, à signer, pour et au nom de la Ville d'Alma, cette convention collective de travail intervenue avec le Syndicat canadien de la fonction publique, Local 2541, pour la période du 15 octobre 2021 au 14 octobre 2026, le tout rétroactivement au 15 octobre 2021, ainsi que toute autre entente découlant de ladite convention collective, et ce, conditionnellement à son approbation par les employés municipaux."

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ, aucun élu n'ayant demandé le vote.

Alma, le 18 octobre 2022

Sylvie Beaumont, mairesse | **Jean Paradis, greffier**