

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

Objet : Convention collective (R)
N° certificat : DQ-2023-7283

N° dossier d'accréditation : AM-2001-3604

EMPLOYEUR VILLE D'AMOS 182, 1RE RUE EST AMOS QC J9T 2G1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 5125 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2024-06-04 Date dépôt : 2024-09-09	Nombre de salariés visés : 10	Date début : 2020-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

2e Dépôt.

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-09-17
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

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

176

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LA VILLE D'AMOS

ET

*LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5125*

Du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2028

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	4
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES.....	6
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL.....	11
ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS	12
ARTICLE 7 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	13
ARTICLE 8 - RÈGLEMENTS DE GRIEF, ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES	14
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ ET PROMOTION.....	17
ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	20
ARTICLE 11 - AFFECTATION ET DÉPLACEMENT TEMPORAIRE	23
ARTICLE 12 - CRÉATION DE NOUVELLES FONCTIONS ET RÉÉVALUATION	24
ARTICLE 13 - JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE	25
ARTICLE 14 - CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL.....	26
ARTICLE 15 - RAPPEL D'URGENCE ET RÉMUNÉRATION MINIMALE DE PRÉSENCE.....	27
ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	28
ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	31
ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS	33
ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES.....	35
ARTICLE 20 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES	39
ARTICLE 21 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE ET RÉGIME DE RETRAITE	40
ARTICLE 22 - CONGÉS SOCIAUX.....	44
ARTICLE 23 - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL	46
ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	48
ARTICLE 25 - CONTRATS FORFAITAIRES	51
ARTICLE 26 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	52
ARTICLE 27 - RAPPEL AU TRAVAIL.....	53
ARTICLE 28 - CONGÉ SANS SOLDE.....	54
ARTICLE 29 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	55
ARTICLE 30 - PRIMES	56
ARTICLE 31 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL	58
ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	59
ANNEXES	60
ANNEXE A - CLASSIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET.....	61
ANNEXE B - LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES.....	62
ANNEXE C - LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS	63
ANNEXE D - CLASSIFICATION ET SALAIRES.....	64
ANNEXE E – LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RELATIVITÉ SALARIALE	66
ANNEXE F - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	73
ANNEXE G - ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	74
ANNEXE H - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	76
ANNEXE I - MESURES TRANSITOIRES POUR HORAIRE DE TRAVAIL, PRIME DE SOIR ET PRIME DE QUART MODIFIÉS.....	86

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses personnes salariées représentées par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les griefs qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation, portant le n° AM-2001-3604, émis par la *Commission des relations du travail* en date du 27 juillet 2012.
- 2.02 Aux fins des présentes, le Service de la culture, du tourisme et de la qualité de vie est l'appellation du service et n'a aucun impact sur les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis le 27 juillet 2012 pour le Service des loisirs et aréna.
- 2.03 Normalement, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective.

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses personnes salariées, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention collective.
- 3.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son identité de genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de ses croyances religieuses ou de leurs absences, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice des droits que leur reconnaît la présente convention collective ou la loi.
- 3.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.02, il est défendu à toute personne salariée assujettie à cette convention collective de participer directement ou indirectement à toute activité politique partisane au niveau municipal pendant ses heures de travail.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

Dans l'interprétation de la présente convention collective, les mots, termes et expressions ci-après énumérés ont le sens qui leur est respectivement attribué dans le présent article.

4.01 Employeur

Désigne la Ville d'Amos ayant comme représentant autorisé le directeur général ou selon le cas, tout autre gestionnaire désigné par lui.

4.02 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur, moyennant rémunération, en absence autorisée ou sur la liste de rappel, en vertu de la présente convention collective.

4.03 Personne salariée régulière à temps complet

Désigne toute personne dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'employeur pourvu que cette personne ait complété sa période probatoire de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés.

La personne salariée régulière à temps complet travaille le maximum d'heures prévues pour son titre d'emploi.

Advenant le cas où l'employeur accorde à une personne salariée régulière à temps complet une réduction de son temps de travail, l'ensemble des avantages sociaux incluant les vacances sera calculé au prorata des heures travaillées.

4.04 Personne salariée régulière à temps partiel

Désigne toute personne, ayant complété sa période probatoire de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés, qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

Il est entendu que l'employeur ne peut se servir de ce titre d'emploi pour réduire directement ou indirectement le nombre de personnes salariées régulières à temps complet couvertes par le certificat d'accréditation.

La personne salariée régulière à temps partiel a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective au prorata du nombre d'heures travaillées, sauf en ce qui concerne le régime d'assurance collective. Cependant, les personnes salariées régulières à temps partiel, effectuant plus de quinze (15) heures de travail par semaine, ont droit aux bénéfices de l'assurance collective sous réserve des dispositions du contrat d'assurance.

4.05 Personne salariée temporaire

Désigne toute personne embauchée spécifiquement pour remplacer une personne salariée absente, sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire, en cas de surcroît de travail ou de travaux à durée limitée, en plus des effectifs réguliers et à des postes ou à des emplois régis

par la présente convention collective. Généralement, la période de travail d'une telle personne salariée n'excède pas six (6) mois consécutifs. Toutefois, elle peut être prolongée moyennant une entente entre les parties.

- a) Une personne salariée temporaire peut être appelée à travailler à temps complet ou à temps partiel selon les besoins de l'employeur.
- b) Aucune personne salariée régulière à temps complet ou régulière à temps partiel ne peut être mise à pied pour être remplacée directement ou indirectement par une personne salariée temporaire.

4.05.1 Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'engagement d'une personne salariée, un représentant du Service de ressources humaines doit faire parvenir au syndicat un avis mentionnant le nom et le statut d'une telle personne salariée incluant la durée approximative prévue de son engagement s'il s'agit d'une personne salariée temporaire.

4.06 Personne salariée auxiliaire

Désigne toute personne étudiante, stagiaire, toute personne salariée de projets gouvernementaux ou d'organismes publics, ainsi que toute personne salariée qui remplit un genre d'emploi qui n'est généralement pas régi par la présente convention collective.

- À titre d'exemple, elle peut être embauchée à titre de préposée à l'entretien des patinoires extérieures, de préposée à l'ancrage des buts. Elle peut aussi agir à titre d'aide de métier lors d'un tournoi ou tout autre événement similaire sur un quart de travail de jour, de soir ou de nuit, selon les besoins.

L'embauche d'une personne salariée auxiliaire n'a pas pour effet de diminuer ou modifier les heures normales de travail des personnes salariées régulières à temps complet ou des personnes salariées régulières à temps partiel ou des personnes salariées temporaires ou saisonnières et n'a pas pour effet de créer aucune mise à pied directe pour les personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

La personne salariée auxiliaire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective. De ce fait, les dispositions prévues dans la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent. Par ailleurs, le salaire déterminé par la structure salariale découlant du programme sur la relativité salariale s'applique.

4.07 Personne salariée saisonnière

Désigne toute personne embauchée sur une base intermittente, cyclique ou saisonnière qui travaille normalement quarante (40) heures ou moins par semaine ou encore, moins de douze (12) mois par année, à des emplois régis par la présente convention collective pour effectuer tout travail nécessaire aux activités de l'employeur.

- a) L'embauche d'une personne salariée saisonnière n'a pas pour effet de diminuer ou de modifier les heures normales de travail d'une personne salariée régulière à temps complet

ou partiel et n'a pas pour effet de créer de mise à pied directe ou indirecte pour lesdites personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

- b) Une personne salariée saisonnière doit occuper le titre d'emploi pour lequel elle a été embauchée. De ce fait, elle peut être affectée temporairement sur un autre poste à la suite d'une entente avec le syndicat.

4.08 Personne salariée en période probatoire

Toute personne nouvellement embauchée est soumise à une période probatoire de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés qui doit être faite à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier débutant à partir du premier jour de travail pour l'employeur. Si le délai précité n'est pas respecté, la période probatoire de la personne salariée concernée est remise à zéro.

Tant que la période probatoire ci-haut mentionnée n'est pas complétée, une telle personne salariée n'a pas droit aux bénéfices suivants :

- À la procédure de griefs en cas de renvoi ;
- Aux dispositions de l'article 21 « régime d'assurance-vie, maladie, salaire et régime de retraite » de la présente convention collective ;
- À l'accumulation des heures dans une banque d'heures ;
- De postuler sur un autre emploi.

Nonobstant le paragraphe précédent, une personne salariée régulière embauchée sur un emploi permanent a droit, après deux (2) mois consécutifs de calendrier, au régime d'assurance collective même si sa période probatoire n'est pas terminée.

Une personne salariée temporaire qui obtient un emploi permanent et qui a travaillé au moins deux (2) mois consécutifs de calendrier devient aussitôt admissible au régime d'assurance, décrit à l'article 21.

Une fois la période probatoire terminée, une personne salariée régulière a droit aux bénéfices prévus aux articles 18 et 21. Le calcul des délais, quant à l'application des articles précités, débute à compter du jour où la personne salariée a terminé sa période probatoire.

4.08.1 Après entente entre les parties, la période probatoire d'une personne salariée peut être prolongée.

4.09 Service de la culture, du tourisme et de la qualité de vie

Désigne et comprend toutes les activités, les bâtisses, les équipements et les véhicules sous la responsabilité directe ou indirecte de la direction du service concerné, à l'exception des personnes salariées cols blancs faisant partie du SCFP local 1322.

4.10 Lésion professionnelle

Accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

4.11 Promotion

Signifie le passage d'une personne salariée de son emploi actuel à un autre emploi appartenant à une classe salariale supérieure. Dans ce cas, le tout doit être confirmé par une résolution du conseil municipal.

Lors d'une promotion, la personne salariée reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux, soit :

- Le taux de salaire minimum de la classe salariale de son nouvel emploi ;
ou
- Son taux de salaire bonifié de 5 % ; si cette augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

4.12 Rétrogradation

Signifie le passage d'une personne salariée à un poste qui, selon la structure salariale, est de classe inférieure à celle de son poste antérieur. Dans ce cas, le tout doit être confirmé par une résolution du conseil municipal.

La personne salariée qui obtient une rétrogradation volontaire reçoit, à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à la classe de son nouveau poste au même échelon de la classe où il était.

4.13 Mutation

Signifie le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre appartenant à la même classe salariale. Dans ce cas, le tout doit être confirmé par une résolution du conseil municipal.

Lors d'une mutation, le taux de salaire de la personne salariée demeure inchangé.

4.14 Poste vacant

Un poste est réputé vacant lors de la démission ou de la prise de retraite d'une personne salariée.

Un poste est aussi vacant lors d'un congédiement d'une personne salariée, mais seulement après la confirmation de la fin du lien d'emploi.

4.15 Période d'essai

Période pendant laquelle une personne salariée régulière peut se qualifier, à la satisfaction de l'employeur, en vue d'obtenir un poste préalablement affiché.

Durant une période d'essai, la personne salariée régulière maintient son salaire ou celui du premier échelon de la classification de l'emploi concerné, le plus élevé des deux (2).

4.15.1 Période de familiarisation

Période d'entraînement ou de formation pendant laquelle une personne salariée ayant complété sa période probatoire, accompagnée du titulaire d'un poste ou d'un formateur désigné par l'employeur, acquiert les compétences minimales pour occuper éventuellement un poste. Généralement, une période de familiarisation ne doit pas excéder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables. À défaut, une entente doit intervenir entre l'employeur et le syndicat pour prolonger la période de familiarisation.

En période de familiarisation, la personne salariée régulière maintient son salaire.

Une personne salariée auxiliaire peut avoir accès à une période de familiarisation maximale de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans un tel cas, la personne salariée auxiliaire conserve son salaire s'il est déjà au service de l'employeur.

Dans le cas contraire, elle reçoit le salaire minimum prévu par la *Loi sur les normes du travail*. Le même traitement s'applique s'il s'agit d'un stagiaire ou tout autre individu intéressé.

4.16 Titulaire

Personne salariée nommée par résolution du conseil municipal qui exécute usuellement les tâches pour lesquelles elle a été embauchée ou encore une personne salariée réquisitionnée pour occuper temporairement un poste.

4.17 Service continu

Durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.

4.18 Salaire

Désigne le salaire de base fondé sur un tarif horaire au taux de temps simple excluant toute prime, incluant toute forme de compensation pour une personne salariée travaillant pendant une période de repas ou une pause-café et pour les personnes salariées à temps partiel, la compensation monétaire versée à titre de paie de vacances.

4.19 Conjoint

Par conjoint, on entend la personne :

- Qui est liée par un mariage ou une union civile et qui cohabite ;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement et est le père ou la mère d'un même enfant ;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement depuis au moins un (1) an.

4.20 Port d'attache

Le port d'attache se définit comme étant le lieu où une personne salariée fournit habituellement sa prestation de travail et à partir duquel elle effectue ses déplacements, le cas échéant.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Les personnes salariées du Service de la culture, du tourisme et de la qualité de vie, à l'exception de celles déjà accréditées, sont libres d'appartenir ou de ne pas appartenir au syndicat. Le fait d'appartenir au syndicat ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.
- 5.02 Les nouvelles personnes salariées doivent, comme condition du maintien de leur emploi, dès leur engagement, autoriser l'employeur à déduire sur leur paie, de la manière prévue à l'annexe « F », le montant de la cotisation syndicale.
- 5.03 L'employeur accepte de déduire, en faveur du syndicat, le montant de la cotisation telle qu'établie par le syndicat.
- 5.04 La remise des cotisations ainsi déduites est faite par virement bancaire, à l'ordre du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5125, accompagné d'une liste comprenant les renseignements suivants :
- Le nom des personnes salariées et leur statut ;
 - Le total des salaires mensuels réguliers de toutes les personnes salariées.

Le virement représentant les cotisations doit être expédié au secrétaire-trésorier du syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du mois.

- 5.05 Dès son engagement, toute nouvelle personne salariée doit fournir son adresse postale, une adresse électronique, son numéro de téléphone à domicile et/ou son numéro de téléphone cellulaire.

De plus, la personne salariée autorise l'employeur à communiquer avec lui par voie électronique pour toutes les affaires en lien avec la gestion des ressources humaines ou d'une clause de la présente convention collective.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

6.01 Le syndicat a le droit d'afficher les avis syndicaux adressés à ses membres aux endroits approuvés par l'employeur.

Les avis ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 7 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, le nom de ses officiers, de ses personnes déléguées et des membres des divers comités. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.

7.02 Les personnes déléguées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, sans perte d'ancienneté ni d'aucun droit, pour participer aux congrès, colloques, formations ou toutes autres activités syndicales du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Le nombre total maximum des journées payées par l'employeur en vertu du présent paragraphe, pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation, est de quinze (15) jours par année.

Le syndicat peut bénéficier de quinze (15) jours supplémentaires pour activités syndicales, mais ces absences sont sans solde et aux frais du syndicat.

7.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe précédent, le syndicat transmet à l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance, un avis signé par son représentant.

7.04 Le comité de relations de travail formé de deux (2) membres du syndicat est autorisé à rencontrer les représentants de l'employeur, durant les heures de travail, pour la transaction par voie directe des affaires du syndicat, concernant l'application de la convention collective ou tout autre sujet concernant les relations de travail.

7.04.1 Si les parties y consentent, toute personne concernée par le dépôt d'un grief, y compris la personne salariée elle-même, peut être appelée à assister aux rencontres du comité de relations de travail lors de la discussion de son grief.

7.05 Le comité de négociation formé de trois (3) membres du syndicat est autorisé à rencontrer les représentants de l'employeur, durant les heures de travail, concernant la négociation de la convention collective.

7.06 Les membres du comité de relations de travail et du comité de négociation ne subissent aucune perte de leur salaire régulier. À l'extérieur de leur horaire normal, ils sont rémunérés au taux de salaire régulier.

7.07 Un représentant ou conseiller du syndicat peut aider et assister le comité de négociation et le comité de relations de travail dans leurs représentations auprès de l'employeur.

ARTICLE 8 - RÈGLEMENTS DE GRIEF, ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Toute personne salariée qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective et qui désire formuler un grief en application ou en violation de ses dispositions, doit le présenter pour enquête et considération, en la manière ci-après établie :

1. Tout grief ou toute mécontente d'une personne salariée doit d'abord être soumis verbalement et discuté avec son supérieur immédiat ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de l'événement y donnant lieu ou de sa connaissance.
2. Si aucun règlement n'intervient à la première étape, la personne salariée doit, seule ou accompagnée d'un officier syndical de son choix ou du comité de griefs du syndicat, soumettre son grief par écrit à la direction du Service des ressources humaines de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue.
3. Si la réponse de la direction du Service des ressources humaines est jugée insatisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables du dépôt du grief, le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'une ou l'autre des éventualités susmentionnées.

8.02 Procédure d'arbitrage

La partie qui désire procéder à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit. L'arbitre doit être choisi par les deux (2) parties dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la demande d'arbitrage.

- a) À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au *ministère du Travail, Emploi et Solidarité sociale* pour obtenir la nomination d'un arbitre.
- b) Les pouvoirs de l'arbitre se limitent à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la présente convention collective.
- c) L'arbitre n'a pas autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans les termes de la présente convention collective.
- d) La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, sans préjudice à leurs droits légitimes de pouvoir contester une telle décision devant les tribunaux supérieurs, le cas échéant.

8.03 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'article 8.02 peuvent être prolongés sur demande et après entente écrite entre les deux (2) parties.

8.04 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites à l'article 8.01 ou convenues après entente mutuelle ou si les procédures prévues à l'article 8 ne sont pas respectées, le grief est considéré comme abandonné.

8.05 Les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief sont exclus des délais mentionnés à tous les paragraphes de l'article 8.

8.06 Le syndicat peut soumettre un grief à l'employeur et celui-ci peut soumettre un grief au syndicat. Un tel grief sera soumis suivant la procédure régulière de règlement de griefs prévue à l'article 8.01.

Chacune des parties peut également formuler un grief collectif, et ce, dans les mêmes délais que ceux prévus pour les griefs individuels.

8.07 Sur demande et avec l'autorisation écrite de la personne salariée concernée, l'employeur s'engage à aviser, par écrit, le syndicat de la raison du congédiement de toute personne salariée assujettie à la présente convention collective.

8.08 Une erreur de rédaction dans la présentation écrite d'un grief n'a pas pour effet de le rendre invalide sous ce seul motif, à moins qu'elle n'affecte le fond ou la substance du grief.

8.09 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

8.10 Avis disciplinaire

Tout avis disciplinaire doit être donné par écrit à la personne salariée concernée dans les dix (10) jours ouvrables du fait dont découle l'avis disciplinaire. Une copie de cet avis disciplinaire doit être transmise au syndicat.

Aucun avis disciplinaire ne doit être versé au dossier de la personne salariée sans que cette dernière n'en ait reçu copie au préalable.

Tout avis disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré après dix-huit (18) mois de sa commission.

8.11 Mesure disciplinaire

a) Lorsqu'une personne salariée doit rencontrer un représentant de l'employeur pour une mesure disciplinaire, elle a le droit d'être accompagnée d'un représentant syndical de son choix.

b) Lorsque l'employeur procède à une mesure disciplinaire, il doit en donner les motifs par écrit à la personne salariée concernée, dans les vingt (20) jours ouvrables du fait dont découle la mesure disciplinaire. Il informe par écrit le syndicat du fait qu'il a procédé à une mesure disciplinaire envers cette personne salariée.

c) Il est entendu que l'imposition d'une mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral.

- d) Si subséquemment, il est décidé qu'une personne salariée fut injustement rétrogradée, suspendue, congédiée ou autrement disciplinée, l'arbitre a le pouvoir d'annuler la sanction imposée si elle n'est pas justifiée, de la réduire, de la modifier ou de la maintenir.
- e) Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause. Toutefois, pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions ainsi que celles de l'employeur, aux différents régimes contributives prévus dans la présente convention collective.

8.12 Dossier de la personne salariée

Suite à la réception d'un avis écrit adressé à la direction du Service des ressources humaines ou son représentant, une personne salariée peut, à l'intérieur d'un délai maximal de trois (3) jours ouvrables, consulter son dossier, seule ou accompagnée d'un officier syndical.

8.13 Démission

L'employeur informe par écrit le syndicat de toute démission d'une personne salariée, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis donné à l'employeur.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ ET PROMOTION

9.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, le mot ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours de service chez l'employeur, de toute personne salariée régie par la présente convention collective.

a) Nonobstant ce qui précède, lors de l'intégration dans l'unité d'accréditation d'une personne salariée, provenant du personnel cadre ou du personnel non syndiqué, suite à l'obtention d'un poste, l'ancienneté de celle-ci débute à compter du 1^{er} jour où elle devient une personne salariée couverte par la présente convention collective.

L'intégration d'un poste dans l'unité d'accréditation n'a pas d'effet sur l'ancienneté acquise depuis l'embauche d'une personne salariée.

b) Le droit d'ancienneté d'une personne salariée s'acquiert une fois que la personne salariée concernée a complété sa période probatoire. Le cas échéant, l'ancienneté de toute personne salariée est rétroactive à compter du premier (1^{er}) jour de travail à titre de personne salariée couverte par la présente convention collective.

9.02 Personne salariée régulière à temps complet ou temps partiel

a) Accumulation de l'ancienneté

Une personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- Lors des journées d'absence dues à un retour progressif ou à une assignation temporaire ;
- Lors d'une absence pour accident ou maladie pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il s'agit d'un même diagnostic ;
- Lors d'une absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour une durée maximale de trente-six (36) mois ;
- Lors d'un congé sans solde autorisé en vertu des articles 28.01 et 28.02 dont la durée ne dépasse pas quatre (4) semaines ;
- Lors d'un congé de maternité, de paternité, congé parental et prolongation de congé de maternité pour une durée maximale de cent vingt-deux (122) semaines ;
- Lors d'une mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois.

b) Conservation de l'ancienneté

Une personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- Lors d'un congé sans solde autorisé par l'employeur en vertu de l'article 28.01 excédant quatre (4) semaines, mais ne dépassant pas douze (12) mois ;
- Lors d'une absence pour accident ou maladie pour une période située entre le vingt-cinquième (25^e) mois et le trentième (30^e) mois ;
- Lors d'une absence pour lésion professionnelle pour une période maximale de trente-six (36) mois.

c) Perte d'ancienneté

Une personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent et son emploi dans les cas suivants :

- Lorsqu'elle quitte volontairement son emploi ;
- Lorsqu'elle est congédiée pour une cause juste et suffisante et qu'il y a bris du lien d'emploi ;
- Lorsqu'elle est absente de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable ou sans l'autorisation de son supérieur immédiat ou son remplaçant ;
- En cas de mise à pied, si elle ne se rapporte pas à son poste de travail régulier dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expédition d'un avis écrit à cet effet, envoyé par l'employeur, par courrier recommandé ;
- Lorsqu'elle est mise à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs.

9.03 Dispositions particulières aux personnes salariées temporaires ou saisonnières

- a) Le droit d'ancienneté de toute personne salariée temporaire ou saisonnière s'acquiert une fois que la personne salariée concernée a complété sa période probatoire. Le cas échéant, l'ancienneté de toute personne salariée temporaire ou saisonnière est rétroactive à compter du premier jour de travail au service de l'employeur.
- b) Toute personne salariée temporaire ou saisonnière conserve son ancienneté pour une période de douze (12) mois après sa mise à pied. Après cette période de douze (12) mois, une personne salariée temporaire ou saisonnière perd son droit d'ancienneté, les droits qui s'y rattachent et son emploi.

9.04 C'est le devoir d'une personne salariée d'avertir l'employeur promptement de tout changement dans son adresse postale, électronique ou son numéro de téléphone. Si l'employeur est incapable d'entrer en communication avec une personne salariée par suite du défaut de cette dernière de l'informer d'un changement d'adresse postale, électronique ou de numéro de téléphone, il ne peut être tenu responsable de quelque dommage ou inconvénient causé à cette personne salariée comme conséquence de ce défaut.

9.05 La liste officielle d'ancienneté des personnes salariées couvertes par la présente convention collective est incluse à l'annexe « B », laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective.

9.06 Le ou avant le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur s'engage à mettre à jour et à afficher au port d'attache et dans chacun des édifices municipaux la liste d'ancienneté des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

Toute correction de cette liste acceptée par les parties, et toute addition à ladite liste d'ancienneté à la suite de nouveaux embauchages constitue alors un amendement à l'annexe « B ».

Toute modification de cette liste doit être portée à la connaissance de l'autre partie dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'affichage, à défaut de quoi la liste ainsi affichée est réputée valide et officielle.

ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.01 Lorsqu'un poste régi par la présente convention collective devient vacant, l'employeur dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour décider d'abolir, de modifier ou de pourvoir le poste et communiquer sa décision au syndicat.

- a) Lorsqu'un poste régi par la présente convention collective devient vacant ou est nouvellement créé, l'employeur doit afficher au port d'attache et dans chacun des édifices municipaux appropriés, un avis écrit à cet effet, comportant les exigences et les qualifications demandées pour remplir un tel poste, et ce, pendant dix (10) jours ouvrables. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches à accomplir. L'employeur envoie copie de l'affichage au syndicat.
- b) Toute personne salariée ayant complété 60 % de sa période probatoire et intéressée à postuler sur le poste concerné, peut en faire la demande auprès du secrétariat du Service des ressources humaines pourvu que son bulletin de candidature dûment signé par elle ou un officier du syndicat parvienne à l'endroit cité plus haut avant l'expiration de la période d'affichage. Une copie des bulletins de candidature est transmise au syndicat.
- c) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'expiration de la période d'affichage, l'employeur comble le poste en fonction de l'ancienneté des candidats qui présentent leur candidature pourvu qu'ils rencontrent les exigences normales de l'emploi. Les personnes salariées qui ont postulé et qui rencontrent les exigences normales de l'emploi ont alors droit à une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, par ordre d'ancienneté, pour se qualifier sur le poste, jusqu'à ce que celui-ci soit accordé.
- d) Après entente entre les parties, la personne salariée n'est pas obligée de faire sa période d'essai dans le cas où elle a déjà été affectée sur un tel poste de façon temporaire pour plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables, continus ou discontinus, à la satisfaction de l'employeur. En l'absence d'entente, la personne salariée doit compléter sa période d'essai.
- e) Si aucune personne salariée n'a présenté sa candidature au cours de la période d'affichage ou si aucune des personnes salariées postulantes n'a les qualifications requises ou ne remplit pas les exigences normales de l'emploi ou si la candidature de la personne salariée mise en période d'essai n'est pas retenue, l'employeur est libre de combler le poste par une personne de son choix, suivant les modalités et le processus de sélection qu'il juge approprié.
- f) Au cours de la période d'essai, une personne salariée peut décider de retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté et d'autres bénéfices. Advenant le cas où une personne salariée ne détient pas un poste, mais que celle-ci a terminé sa période probatoire, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

De même, au cours de la période d'essai, l'employeur peut décider de retourner une personne salariée à son ancien poste parce qu'elle n'a pu se qualifier et celle-ci le fait sans perte d'ancienneté et d'autres bénéfices.

g) L'employeur doit faire connaître sa décision dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables suivant la première assemblée régulière du conseil municipal tenue au terme de la période d'essai.

10.02 Lorsqu'une promotion est confirmée par le conseil municipal, la personne salariée reçoit le salaire prévu pour ce poste dès qu'elle l'occupe.

10.03 Dans le cas de mise à pied, de rétrogradation ou de réembauchage, l'employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté pourvu toutefois que les personnes salariées concernées soient en mesure d'accomplir les exigences normales du poste.

Dans la mesure du possible, l'employeur informe les personnes salariées régulières à temps partiel mises à pied, des différentes activités prévues durant la période de mise à pied et des dates possibles de rappel au travail.

10.04 Le défaut de demander une promotion ou nomination ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de la personne salariée concernée pour toute promotion ou nomination ultérieure.

10.05 Une personne salariée régulière peut, à la demande de l'employeur, occuper un emploi exclu de l'unité de négociation, pour une période de plus d'un (1) mois, mais ne dépassant pas dix (10) mois à l'intérieur d'une période maximale de douze (12) mois consécutifs. Il maintient le paiement de ses cotisations syndicales, conserve son ancienneté et continue de l'accumuler.

Le délai peut être prolongé après entente entre les parties.

Toute personne salariée ayant complété sa période probatoire qui obtient un poste exclu de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté pendant une période s'échelonnant entre six (6) et douze (12) mois consécutifs.

Si après l'évaluation de l'employeur, celle-ci n'est pas concluante, la personne salariée peut être retournée à son ancien poste dans un délai à être déterminé entre les parties.

Toutefois, dans le cas où c'est la personne salariée qui décide de retourner à son ancien poste, celle-ci doit le faire à l'intérieur d'une période maximale de six (6) mois de calendrier suivant sa nomination.

Dans les deux (2) cas précités, le tout se fait sans préjudice aux droits et privilèges de l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas, la personne salariée doit maintenir le paiement des cotisations syndicales.

10.06 Préavis écrit

L'employeur doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à toute personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel mise à pied pour manque de travail. Inversement, toute

personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines avant de quitter son emploi.

Toutefois, le préavis à être donné en ce qui concerne les personnes salariées temporaires ou saisonnières est d'une (1) semaine et l'une ou l'autre des personnes salariées susmentionnées doit également donner un préavis d'une (1) semaine avant de quitter son emploi.

10.07 Entraînement et formation

- a) L'employeur a le privilège de donner un entraînement spécial en vue d'une promotion aux personnes salariées qui sont qualifiées pour être entraînées dans des postes inclus dans l'unité de négociation, pourvu que l'article 10.01 soit respecté.
- b) Lorsque l'employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux équipements de travail, il permet à une ou des personnes salariées d'un même titre d'emploi qui a (ont) les aptitudes requises de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement approprié afin qu'elle (s) puisse (ent) se qualifier.
- c) Lorsque l'employeur exige d'une personne salariée qu'elle suive un projet de formation/perfectionnement, celle-ci est tenue d'y participer. En pareil cas, l'employeur assume les frais d'inscription et rémunère la personne salariée à son taux de salaire régulier.

Advenant le cas où l'activité se présente au-delà de la semaine normale de travail, incluant le temps nécessaire de déplacement, la personne salariée est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de 50 %.

Toute autre dépense inhérente au projet de formation/perfectionnement est remboursée à la personne salariée selon la politique de formation de l'employeur.

ARTICLE 11 - AFFECTATION ET DÉPLACEMENT TEMPORAIRE

11.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsqu'une personne salariée régulière ou saisonnière est absente pour l'un ou l'autre des cas suivants :

- Congé de maternité, de paternité, prolongation du congé de maternité et congé parental ;
- Libération pour activités syndicales ;
- Vacances ;
- Congé maladie ;
- Congé sans solde ;
- Congé à traitement différé ;
- Lésion professionnelle ;
- Assignation temporaire ;
- Congés spéciaux et toutes autres absences autorisées par l'employeur ;
- Période comprise entre la date où un poste devient vacant et la date d'entrée en fonction du nouveau titulaire ;

11.02 Un poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

11.03 L'employeur n'est pas obligé de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Toutefois, dans l'éventualité où l'employeur décide de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il procède selon les étapes sous-mentionnées en tenant compte de l'ordre d'ancienneté des personnes salariées régulières de salaire inférieur pourvu qu'elles répondent aux exigences normales du poste et de la capacité de remplacement de cette dernière sans que cela ne devienne une contrainte excessive.

11.04 Lorsqu'une personne salariée est chargée d'accomplir temporairement un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux régulier de sa classification.

ARTICLE 12 - CRÉATION DE NOUVELLES FONCTIONS ET RÉÉVALUATION

- 12.01** Si pendant la durée de cette convention collective, l'employeur décide de créer une nouvelle fonction couverte par le certificat d'accréditation, il doit aviser le syndicat du salaire attaché à cette nouvelle fonction.
- 12.02** Si le syndicat ou la personne salariée concernée se croit lésé par suite de l'application de la décision de l'employeur, le litige peut être soumis, pour étude et règlement, selon la procédure régulière des griefs prévue à la présente convention collective.
- 12.03** La réévaluation est la procédure applicable lorsque l'évaluation d'emploi doit être modifiée, laquelle modification peut, ou non, entraîner une modification de la classe salariale pour ce titre d'emploi, en raison de l'évolution des tâches associées audit titre d'emploi.

À la suite de la réévaluation d'un emploi, la personne salariée reçoit le salaire correspondant à la classe salariale obtenue lors de la réévaluation à partir de la date de la demande de réévaluation d'emploi, mais l'ajustement salarial ne peut rétroagir à l'année civile précédente.

Toutefois, si la réévaluation d'emploi se conclut par une classe salariale moindre, la personne salariée conserve son salaire et est assujettie au paragraphe 15 et à l'article 4 de la lettre d'entente en annexe E concernant la relativité salariale pour toutes les personnes salariées syndiquées.

ARTICLE 13 - JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

13.01 Une personne salariée reçoit sa rétribution aux deux (2) semaines à compter du 2^e jeudi suivant la période de paie établie.

Le montant net de la paie est déposé avant le jeudi midi à l'institution bancaire et au numéro de compte choisis par la personne salariée.

Les détails de la paie lui sont transmis par voie électronique, au plus tard le vendredi de la même semaine.

13.02 Les détails suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque personne salariée :

- le nom et le numéro de la personne salariée ;
- la date et la période de paie ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le montant brut de la paie ;
- les détails des déductions ;
- le montant net de la paie ;
- le taux de salaire de la personne salariée et,
- le montant cumulatif du salaire et des autres déductions.

13.03 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir la totalité des sommes qui lui sont dues par l'employeur en vertu de la présente convention collective à la première paie qui suit la fin de son emploi. De la totalité des sommes qui lui sont dues, l'employeur se rembourse en priorité des sommes dues par la personne salariée, le cas échéant.

L'Employeur doit remettre à la personne salariée, ses articles personnels, dans un délai de vingt-quatre (24) heures suivant la fin de son emploi.

La personne salariée doit remettre à l'employeur, dans le même délai, toute clé, vêtement ou autres objets appartenant à l'employeur qu'elle a en sa possession.

Une personne salariée qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention collective peut réclamer ces sommes selon la procédure de griefs et d'arbitrage.

13.04 En cas d'absence pour accident, maladie ou lésion professionnelle, le relevé de paie est généralement transmis par voie électronique à la personne salariée absente.

ARTICLE 14 - CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

14.01 Toute personne salariée dont les capacités sont diminuées par suite de limitations physiques, d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction existante et disponible au service de l'employeur, peut être rémunérée après entente entre les parties à un taux autre que ceux prévus à la convention collective.

14.02 Une personne salariée qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable, a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de l'employeur.

Le droit conféré par le premier alinéa s'exerce sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la présente convention collective applicable à la personne salariée.

14.03 Une personne salariée qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont elle bénéficierait si elle avait continué à exercer son emploi pendant son absence.

ARTICLE 15 - RAPPEL D'URGENCE ET RÉMUNÉRATION MINIMALE DE PRÉSENCE

15.01 Toute personne salariée visée par la présente convention collective qui est rappelée au travail en dehors de ses heures régulières, a droit à une rémunération minimale équivalant à trois (3) heures de son travail, calculées au taux d'heure supplémentaire prévu dans la présente convention collective.

15.01.1 Toute personne salariée visée par la présente convention collective qui est rappelée au travail en dehors de ses heures régulières et qui règle la problématique sans se déplacer a droit à une rémunération minimale équivalant à une (1) heure de son travail, calculée au taux des heures supplémentaires prévu dans la présente convention collective.

15.02 Tout appel subséquent fait à l'intérieur de la période de trois (3) heures du dernier appel ne constitue pas, aux fins de cet article, un second appel.

15.03 Toute personne salariée appelée au travail et pour laquelle il n'y a pas de travail disponible ainsi que toute personne salariée qui n'est pas avisée avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa résidence pour aller au travail et pour laquelle il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier.

ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Complexe sportif

16.01 La semaine régulière des personnes salariées à temps complet est de quarante (40) heures par semaine, réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures, du dimanche au samedi inclusivement.

- **Ouvriers spécialisés** : Les horaires de travail sont de 7 h à 17 h 30 avec trente (30) minutes pour la période de repas, du lundi au jeudi et du mardi au vendredi, en alternance.
- **Journaliers** : Les horaires de travail sont de 6 h à 16 h 30 ou de 7 h à 17 h 30, avec trente (30) minutes pour le repas, du lundi au jeudi et du mardi au vendredi, en alternance.
- **Journalier-opérateur (de soir)** : L'horaire de travail est de 14 h à minuit, du lundi au jeudi.
- **Journalier-opérateur (de fin de semaine)** : Les horaires de travail sont entre 6 h et minuit, en fonction des besoins du service.
- **Concierge** : L'horaire de travail est de 23 h à 7 h en fonction des besoins du service.

Les horaires de travail sont affichés aux endroits habituels et couvrent une période de deux (2) semaines.

L'horaire de travail doit prévoir une fin de semaine de congé (samedi et dimanche) à toute personne salariée régulière couverte par la présente convention collective toutes les deux (2) semaines.

16.01.1 La semaine régulière de travail des personnes salariées à temps partiel ne comporte aucun minimum d'heures, les heures travaillées sont réparties selon les besoins du service.

16.01.2 Malgré les articles 16.01 et 16.01.1, pour répondre aux besoins du service, le supérieur immédiat ou son représentant peut modifier l'horaire de travail jusqu'à concurrence de neuf (9) semaines annuellement, après un avis de cent vingt (120) heures aux personnes salariées concernées, sans quoi, le taux des heures supplémentaires s'applique.

Le supérieur immédiat ou son représentant tient compte des principes de l'horaire de travail prévu à l'article 16 de la présente convention collective. Il s'assure également que toute personne salariée puisse faire les tâches requises.

Advenant qu'il ne puisse combler les besoins de l'horaire modifié, les personnes salariées les moins anciennes doivent pourvoir aux besoins de l'horaire modifié.

Toute personne salariée qui refuse de se soumettre à une demande spécifique pour combler un horaire modifié peut être réprimandée, pouvant aller à une suspension, à moins d'une raison sérieuse.

16.01.3 Les heures régulières de travail ne peuvent être moindres de six (6) heures par jour ou plus de dix (10) heures par jour pour les personnes salariées régulières à temps complet.

L'employeur s'engage à maintenir un écart de quatorze (14) heures entre les changements de quart de travail, sinon, la personne salariée régulière est rémunérée au taux d'heure supplémentaire pour les heures travaillées en dehors de ces heures régulières.

Théâtre des Eskers (TDE)

16.01.4 La semaine régulière des personnes salariées à temps complet est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours du dimanche au samedi inclusivement, selon les besoins du service, avec deux (2) jours de congés par semaine.

Pour les personnes salariées saisonnières, la semaine de travail est d'en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours du dimanche au samedi inclusivement, selon les besoins du service, avec deux (2) jours de congés par semaine.

La semaine régulière des personnes salariées à temps complet et des personnes salariées saisonnières inclut également une fin de semaine de congé sur trois (3).

Advenant le cas où l'employeur ne peut accorder la fin de semaine de congé comme prévu, le taux des heures supplémentaires s'applique.

16.01.5 Les heures de travail régulières ne peuvent être moindres de trois (3) heures ou plus de douze (12) heures par jour.

L'employeur s'engage à maintenir un écart de dix (10) heures entre les changements de quart de travail, sinon, la personne salariée est rémunérée au taux d'heure supplémentaire pour les heures travaillées en dehors de ces heures régulières.

16.02 Repas

Dans les cas d'urgence où une personne salariée doit travailler pendant la période régulière des repas, l'employeur alloue ce même temps après entente avec la personne salariée, mais pas plus tard qu'une heure et demie (1 h 30) après la période habituelle des repas.

16.03 Pause-café

Toutes les personnes salariées ont droit au temps déterminé par l'employeur, à une pause-café de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, sur les lieux du travail si possible ou dans un endroit convenable aménagé à cette fin, et ce, sans perte de salaire. Le même principe s'applique aux personnes salariées qui travaillent de soir ou de nuit.

La période de pause-café ne peut se prendre ni au début, ni à la fin d'une journée, ni pour prolonger l'heure des repas.

16.03.1 La personne salariée qui travaille seule reçoit une compensation équivalant à quinze (15) minutes de son salaire régulier pour chaque période de travail de plus de trois (3) heures consécutives si elle ne peut prendre sa pause-café. La compensation n'est pas assimilable au calcul des heures supplémentaires.

16.04 La personne salariée n'est pas payée pour une journée complète de travail lorsqu'elle est en défaut de se présenter au travail au début de la journée, si cette journée est considérée comme un jour ouvrable. Dans ce cas, elle n'est payée que pour les heures effectuées.

ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Tout travail effectué par une personne salariée requise de travailler en plus et en dehors de ses heures régulières de travail telles que définies à l'article 16, est considéré comme heure supplémentaire et rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50 %.

Toute personne salariée qui n'est pas régulière à temps complet bénéficie des dispositions du présent article lorsqu'elle a accompli dix (10) heures de travail dans une même journée ou quarante (40) heures de travail dans une même semaine.

17.01.1 Nonobstant 17.01, la personne salariée du TDE bénéficie des dispositions du présent article lorsqu'elle a accompli douze (12) heures de travail dans une même journée ou quarante (40) heures de travail dans une même semaine.

17.01.2 Tout travail effectué entre minuit et six (6) heures est rémunéré au taux régulier majoré de 50 % sauf lorsqu'il s'agit de l'horaire régulier de travail de la personne salariée.

17.02 Lorsqu'une personne salariée a effectué plus de seize (16) heures supplémentaires entre le dimanche et le samedi suivant inclusivement, elle est rémunérée au taux régulier majoré de 100 % pour tout travail supplémentaire excédant les seize (16) premières heures supplémentaires.

17.03 Les heures supplémentaires, lorsqu'expressément requises, sont obligatoires à moins de raison sérieuse. Cependant, l'employeur ne peut exiger d'aucune personne salariée de faire plus de deux (2) heures supplémentaires par journée de vingt-quatre (24) heures par semaine régulière de travail.

17.04 Pour les fins d'application du présent article, tout travail exécuté en heure supplémentaire est calculé à raison d'une demie (1/2) heure pour chaque période de plus de quinze (15) minutes, mais de moins de trente (30) minutes de travail effectué et d'une (1) heure pour chaque période de plus de trente (30) minutes, mais de moins de soixante (60) minutes de travail effectué et ainsi de suite pour toute heure supplémentaire subséquente.

17.05 Toute personne salariée qui, pour cause de bris, de réparation ou d'inspection de machinerie, ne peut temporairement effectuer son travail régulier, doit se mettre dès que possible à la disposition du supérieur immédiat pour effectuer le travail requis par ce dernier.

17.06 Les heures supplémentaires sont réparties aussi également que possible parmi les personnes salariées aptes à faire ce travail et sont accomplies par une personne salariée couverte par la présente convention collective.

17.07 Toute personne salariée ayant travaillé plus de quatre (4) heures supplémentaires consécutives bénéficie d'un arrêt de travail de trente (30) minutes rémunérées au taux régulier majoré de 50 %. En cas d'urgence, la personne salariée qui ne peut bénéficier de cette période reçoit une rémunération équivalente.

17.08 Heures accumulées

Toute personne salariée ayant complété sa période probatoire peut accumuler les heures supplémentaires travaillées dans une banque, jusqu'à concurrence maximale de cinquante-six (56) heures.

Toute personne salariée dont l'horaire de travail régulier est de moins de quarante (40) heures peut accumuler les heures supplémentaires effectuées, à taux régulier, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures travaillées. Les heures subséquentes sont accumulées au taux de temps supplémentaire applicable.

Les heures accumulées peuvent être reprises à l'heure. Pour les personnes salariées du TDE, les heures peuvent être reprises pour le temps nécessaire afin de compléter la semaine de travail. Pour ce faire, elle doit compléter le formulaire d'autorisation d'absence. Ces congés peuvent être pris en tout temps après entente avec son supérieur immédiat. En cas de mésentente, la décision du supérieur immédiat est finale.

Au 31 décembre de chaque année, l'employeur paie à la personne salariée le solde des heures de sa banque.

ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

18.01 Les jours suivants sont des jours fériés et ils sont chômés sans réduction de salaire :

1. Le jour de l'An ;
2. Le lendemain du jour de l'An ;
3. Le Vendredi saint ;
4. Le lundi de Pâques ;
5. La journée nationale des patriotes ;
6. La fête nationale du Québec ;
7. La fête du Canada ;
8. Le 1^{er} lundi d'août ;
9. La fête du Travail ;
10. La journée nationale de la vérité et de la réconciliation ;
11. L'Action de grâces ;
12. La veille de Noël ;
13. Le jour de Noël ;
14. Le lendemain de Noël ;
15. La veille du jour de l'An.

Tout autre jour qui pourrait être décrété comme jour férié ou fête chômée par le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial ou par le maire de la Ville.

18.02 Le 1^{er} janvier de chaque année, la personne salariée régulière reçoit l'équivalent de quinze (15) jours fériés en banque, convertis en heures. Le calcul est basé sur le nombre d'heures régulières annuelles selon l'horaire applicable pour un maximum de huit (8) heures par jour férié. La banque de jours fériés sera créditée le plus tôt possible, mais ces heures de congé pourront être utilisées dès le 1^{er} janvier.

Les heures de fériés sont débitées selon ce que la personne salariée reprend et au moment convenu après autorisation de l'employeur.

Les heures non reprises seront rémunérées en fin d'année.

18.03 En plus des jours fériés désignés à 18.01, toute personne salariée régulière à temps complet régi par la présente convention collective a droit à six (6) jours de congés payés par année appelés « congés flottants » qui peuvent être pris en tout temps après entente avec son supérieur immédiat. Ces jours sont convertis en heures, pour un maximum de huit (8) heures par jour de congé, calculés sur le nombre d'heures régulières annuelles selon l'horaire hebdomadaire applicable.

Ces congés peuvent être pris en journée, en demi-journée ou à l'heure au cours de l'année.

Ces heures non prises ne sont ni cumulables, ni monnayables.

En cas de mésentente quant à la prise du congé, la décision du supérieur immédiat est finale.

18.04 Congé pour affaires personnelles

Toute personne salariée régulière à temps complet régit par la présente convention collective a droit à deux (2) jours complets de congé appelés « congé pour affaires personnelles ». Ce congé peut être pris en tout temps après avoir informé son supérieur immédiat, et ce, au plus tard le matin même de la prise dudit congé. Ces congés sont non monnayables et non cumulables à l'année suivante.

18.05 Aux fins des articles 18.03 et 18.04, le mot « année » signifie du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

18.06 Les parties conviennent que le congé est accordé le jour même pour les jours fériés suivants :

- la veille du jour de l'An ;
- le jour de l'An ;
- le lendemain du jour de l'An ;
- la veille de Noël ;
- le jour de Noël ;
- le lendemain du jour de Noël.

18.07 Toute personne salariée régulière à temps complet requise par l'employeur de travailler pendant l'un des jours fériés mentionnés à l'article 18.06 est rémunérée au taux régulier majoré de 50 %.

18.08 Nonobstant l'article précédent, toute personne salariée qui est en absence pour congé de maternité et/ou en congé parental, se verra monnayer à son taux régulier de salaire, dès son retour au travail, les jours fériés (sauf les congés flottants) qu'elle n'a pas pu prendre lors de son absence.

18.09 Une personne salariée régulière à temps partiel a droit au paiement des quinze (15) jours fériés, chômés et payés, des six (6) jours de congé flottant et deux (2) jours de congé pour affaires personnelles qui sont calculés de la façon suivante :

- Sur chaque paie, l'employeur verse 8,84 % du salaire gagné au taux régulier.

18.10 Une personne salariée temporaire ou saisonnière (temps complet ou temps partiel) a droit au paiement des quinze (15) jours fériés et des six (6) congés flottants de la façon suivante :

- Sur chaque paie, l'employeur verse 8,08 % du salaire gagné au taux régulier.

18.11 Cependant, les personnes salariées visées aux articles 18.08 et 18.09 ont droit d'utiliser à leurs frais, les congés flottants selon leur statut, après entente avec le supérieur immédiat, quant à la prise du congé.

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

19.01 Toute personne salariée régie par la présente convention collective a droit à des vacances annuelles, payées en fonction du salaire brut gagné, et dont la durée est déterminée comme suit :

- a) Un (1) jour ouvrable par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables maximum, s'il a moins d'un (1) an de service ;
- b) Deux (2) semaines (10 jours ouvrables) après un (1) an de service ;
- c) Trois (3) semaines (15 jours ouvrables) après trois (3) ans de service ;
- d) Quatre (4) semaines (20 jours ouvrables) après sept (7) ans de service ;
- e) Cinq (5) semaines (25 jours ouvrables) après douze (12) ans de service ;
- f) Une (1) journée ouvrable additionnelle par année de service si elle a seize (16) ans de service et plus, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables additionnels ;
- g) L'année de référence dans le calcul des vacances dues à une personne salariée, en application du présent article, s'étend du premier 1^{er} mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- h) Les personnes salariées ayant moins d'un (1) an de service ayant droit à moins de dix (10) jours de vacances payées, peuvent compléter deux (2) semaines à leurs frais.
- i) Toute personne salariée régulière ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre un maximum de cinq (5) jours de façon discontinue, c'est-à-dire fractionner une semaine de vacances en période d'au moins un jour.

Le cas échéant, la personne salariée doit compléter le formulaire d'autorisation d'absence et s'entendre avec son supérieur immédiat quant à la date. En cas de mésentente, la décision du supérieur immédiat est finale.

19.02 À la demande de la personne salariée, la rémunération pour sa période de vacances lui est remise à l'émission de la paie précédant son départ.

19.03 La période de vacances pour les personnes salariées est prise entre le premier 1^{er} mai de l'année en cours et le trente (30) avril de l'année suivante et l'employeur doit tenir compte du choix exprimé par chaque personne salariée, par ordre d'ancienneté en fonction du service ou de la division.

19.04 Advenant plusieurs demandes pour la même période, elles sont considérées par l'employeur en tenant compte de l'efficacité des services réguliers assumés par l'employeur et de l'ancienneté des personnes salariées concernées.

Toutefois entre la période du 1^{er} juin au 31 août, une personne salariée ne peut prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.

La division du Théâtre des Eskers (TDE) est exclue de cette clause.

- 19.05** Si pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 19.06** Absence en raison de maladie ou accident, de lésion professionnelle, de mise à pied, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'une prolongation d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé.
- a) Dans tous les cas susmentionnés, une personne salariée absente au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles doit remettre ledit congé à une date fixée à la suite d'un accord écrit entre lui et l'employeur.
 - b) Si une personne salariée n'est pas revenue au travail le ou après le 1^{er} mai de l'année de prise de vacances, l'employeur lui verse un montant correspondant aux jours de vacances annuelles accumulées à son crédit au cours de l'année de référence, le tout selon les modalités mentionnées plus bas.
 - c) Toutefois, si une personne salariée est revenue au travail le ou avant le 30 avril d'une même année de référence, la personne salariée doit prendre la totalité des jours de vacances cumulés à son crédit pour la période précitée, et ce, avant son retour au travail sur une base régulière.
 - d) En cas de maladie, accident ou lésion professionnelle, si la personne salariée a travaillé au moins deux (2) semaines durant l'année de référence, elle a alors droit au quantum prévu à l'article 19.01. Toutefois, si la personne salariée n'a pas travaillé durant l'année de référence, elle ne reçoit aucune indemnité.
 - e) En cas de mise à pied, si la personne salariée a travaillé trois (3) mois et plus durant l'année de référence, elle a alors droit au quantum prévu à l'article 19.01. Toutefois, si elle a travaillé moins de trois (3) mois, l'employeur applique une règle de proportionnalité entre les heures régulières rémunérées (à l'exception des heures de congés flottants et de vacances) durant l'année de référence et le quantum dont la personne salariée bénéficie en vertu de l'article 19.01.
 - f) En cas de congé de maternité et de congé parental, si la personne salariée a travaillé au moins deux (2) semaines durant l'année de référence, elle a alors droit au quantum prévu à l'article 19.01. Toutefois, si la personne salariée n'a pas travaillé durant l'année de référence, elle ne reçoit aucune indemnité.

- g) En cas de prolongation de congé de maternité ou de congé sans solde, à l'exception de celui prévu à l'article 28.02, l'employeur applique une règle de proportionnalité entre les heures régulières rémunérées (à l'exception des heures de congés flottants et de vacances) durant l'année de référence et le quantum dont la personne salariée bénéficie en vertu de l'article 19.01. De ce fait, si la personne salariée n'a pas travaillé durant l'année de référence, elle ne reçoit aucune indemnité.
- h) Les dispositions susmentionnées ont pour objet de prévoir l'indemnité relative au congé annuel et n'ont pas pour effet de priver la personne salariée de la période de congé à laquelle elle a droit.

19.07 Affichage de la liste des vacances des personnes salariées

- a) Chaque année, avant le 1^{er} avril, l'employeur remet à chaque personne salariée y ayant droit, le formulaire pour le choix des vacances annuelles.

Les personnes salariées doivent exprimer leur choix de périodes de vacances avant le 15 avril. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée dans tous les édifices municipaux où travaillent les personnes salariées régies par la présente convention collective le ou avant le 1^{er} mai.

- b) Pour les personnes salariées qui n'ont pas fait leur choix et qui désirent prendre leurs vacances entre le 15 novembre et le 30 avril, l'employeur leur remet un formulaire avant le 15 octobre et la personne salariée exprime son choix avant le 1^{er} novembre.

L'employeur affiche cette nouvelle liste le ou avant le 10 novembre dans tous les édifices municipaux où travaillent les personnes salariées régies par la présente convention collective.

- c) Exceptionnellement, une personne salariée peut déplacer ses vacances dans la même période d'affichage. La personne salariée peut également déplacer ses vacances dans la deuxième (2^e) période d'affichage seulement après que toutes les autres personnes salariées aient fait leurs choix. Dans tous les cas, la décision du supérieur immédiat ou son remplaçant est finale.

19.08 À l'extérieur des périodes d'affichage prévues à l'article 19.07 a) et b), la personne salariée doit remplir le formulaire d'autorisation d'absence et le ou les jours de vacances lui sont octroyés ou non selon les besoins du service. De plus, le principe du premier arrivé, premier servi est utilisé pour octroyer toute autre demande de congé avant la prochaine période d'affichage.

19.09 Vacances annuelles pour les personnes salariées régulières à temps partiel

Toute personne salariée régulière à temps partiel, régit par la présente convention collective, a droit à des vacances annuelles selon le quantum prévu à l'article 19.01 et payé à 4 % du salaire brut gagné pour les deux (2) premières semaines et 2 % de plus pour chaque semaine supplémentaire à laquelle la personne salariée a droit.

Conformément à l'article 19.01 f), la personne salariée qui y a droit reçoit une indemnité supplémentaire de 0.4 % pour chaque jour de vacances additionnelles jusqu'à un maximum de 2 %.

19.10 Vacances annuelles pour les personnes salariées temporaires

- a) Toute personne salariée temporaire, régit par la présente convention collective, a droit à des vacances annuelles selon le quantum prévu à l'article 19.01 et payées, sur sa paie régulière, 4 % du salaire brut gagné pour les deux (2) premières semaines et 2 % de plus chaque semaine supplémentaire à laquelle la personne salariée a droit.
- b) Conformément à l'article 19.01 f), la personne salariée qui y a droit reçoit une indemnité supplémentaire de 0,4 % pour chaque jour de vacances additionnelles jusqu'à un maximum de 2 %.
- c) Une personne salariée temporaire qui a deux (2) semaines de vacances peut demander de fractionner sa période de vacances en deux (2) périodes d'une semaine.
- d) Une personne salariée temporaire qui a trois (3) semaines de vacances ou plus peut faire une demande écrite à la direction du Service des ressources humaines pour demander de ne pas prendre totalement ou partiellement le solde des vacances qui lui reste. Toutefois, en aucun cas, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite ne peut dépasser 52 semaines par année. La décision de la direction du Service des ressources humaines est finale.

19.11 Vacances annuelles pour les personnes salariées saisonnières et en période probatoire

Toute personne salariée saisonnière ou en période probatoire, régit par la présente convention collective, a droit à des vacances annuelles selon le quantum prévu à l'article 19.01 et payées, sur sa paie régulière, 4 % du salaire brut gagné pour les deux (2) premières semaines et 2 % de plus chaque semaine supplémentaire à laquelle la personne salariée a droit.

Toutefois, une personne salariée saisonnière ou en période probatoire n'a pas droit à la prise de vacances durant la période qu'elle est à l'emploi de l'employeur.

ARTICLE 20 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES

- 20.01** Dans le cas d'une lésion professionnelle, la personne salariée reçoit la compensation payée par la Commission des normes, de l'équité, de santé et de la sécurité du travail.
- 20.02** L'employeur peut faire examiner la personne salariée, malade ou accidentée par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. Ce médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail.
- 20.03** La personne salariée a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les parties acceptent le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et par la personne salariée concernée.
- 20.04** La personne salariée victime d'une lésion professionnelle a, si possible, et à moins d'urgence, le choix de son médecin. Dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, elle doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur.
- 20.05** La personne salariée, victime d'une lésion professionnelle, doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail pourvu que la chose soit possible.
- 20.06** Une personne salariée bénéficie d'une libération, sans perte de salaire, si ladite libération coïncide avec un jour ouvrable, afin de se présenter à l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la *Loi des accidents du travail et maladies professionnelles* (incluant le Bureau d'évaluation médicale), et ce, pour une lésion professionnelle survenue chez son employeur.
- 20.07** Une personne salariée devant subir, à la demande de l'employeur, un examen médical ou une expertise, reçoit son salaire à taux régulier comme si elle était au travail. De plus, l'employeur rembourse les frais de déplacement, d'hébergement et de repas, le cas échéant.

ARTICLE 21 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE ET RÉGIME DE RETRAITE

21.01 L'employeur maintien en vigueur, pour la durée de la présente convention collective pour toutes les personnes salariées régulières qui y ont droit, le régime d'assurance collective décrit à l'annexe « G ».

21.02 Toute personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel mise à pied avec une date de retour prévue doit payer d'avance toutes les primes exigibles (personne salariée-employeur) pendant son absence du travail pourvu que telle pratique soit permise par l'assureur.

21.03 Une personne salariée victime d'un accident, d'une maladie ou d'une lésion professionnelle continue de payer sa part au régime d'assurance collective, à moins d'une exonération, et l'employeur paie également sa part.

Cette pratique s'éteint lorsqu'il n'y a plus de lien d'emploi entre l'employeur et la personne salariée concernée, le tout conformément aux articles 9.02 c) et 9.03 b).

21.04 L'employeur détient la police maîtresse et assure le soutien administratif du plan. Il autorise l'assureur à donner une copie de la police maîtresse au syndicat. L'employeur montre aux officiers autorisés du syndicat la fiche d'expérience.

Les protections mentionnées à l'annexe « F » le sont uniquement à titre indicatif. La police maîtresse demeure le seul document officiel et valide en cas de mésentente relativement à la présente convention collective.

21.05 Le syndicat peut, s'il le désire et sur approbation de la majorité de ses membres, faire les démarches nécessaires en vue de l'augmentation des diverses protections accordées aux personnes salariées en matière d'assurance-vie, maladie ou salaire, mais en ce cas, toute augmentation de prime est supportée en entier par les personnes salariées.

L'employeur maintient sa contribution monétaire totale à celle qui lui résulte des engagements pris en application de l'article 21.01.

21.06 Jours de maladie

Il est accordé à toute personne salariée ayant complété sa période probatoire et couverte par la présente convention collective, quatre (4) jours ouvrables de congé maladie par année de convention collective soit, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ces jours de congé sont monnayables et non accumulables à la fin de chaque année.

Un congé maladie doit être pris par tranche minimale de trente (30) minutes.

a) Aux fins d'interprétation de l'article 21.06, les jours ou parties de jours de congé maladie sont attribués uniformément à toutes les personnes salariées couvertes par la présente convention collective. Une personne salariée régulière en absence pour un congé sans solde en vertu de l'article 28.02 des présentes bénéficie des avantages de ce régime comme si elle

était demeurée au travail. Une personne salariée régulière en assurance salaire pendant un maximum de dix (10) semaines, donc quatre cents (400) heures, bénéficie également des avantages du régime précité.

Cependant, après quatre cents (400) heures consécutives, peu importe l'un ou l'autre des motifs précités au paragraphe précédent, une règle proportionnelle s'applique pour déterminer les congés de maladie auxquels la personne salariée régulière a droit pendant l'année de retour au travail de ladite personne salariée suite à son absence.

- b) Pour les fins d'application de l'article 21.06, une personne salariée absente pour un congé de maternité ou une personne salariée en congé parental est réputée avoir effectué ses heures de travail de telle sorte qu'elle bénéficie des avantages de ce régime comme si elle était demeurée au travail.
- c) Une personne salariée qui n'a pas travaillé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une année n'a droit à aucun congé de maladie pour l'année concernée.
- d) Toute personne salariée qui ne peut se présenter au travail pour cause de maladie doit avertir son supérieur immédiat ou son représentant le plus tôt possible avant le début de son quart de travail. La personne salariée qui ne se conforme pas à cette procédure ne reçoit pas l'indemnité prévue pendant la durée de son absence au travail.

21.07 Nonobstant les dispositions de l'article 21.06, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, le régime de congé maladie s'applique comme suit :

- a) En cas de maladie ou dans le but de couvrir le délai de carence, lorsqu'il y a lieu, la personne salariée régulière utilise les jours de maladie prévus à l'article 21.06, malgré le fait que cette maladie ou accident survienne à un moment dans l'année où ses journées de maladie ne sont pas encore effectivement accumulées.
- b) Dans tous les cas, l'assurance salaire entre en vigueur pour celles qui y ont droit, après le délai de carence, le tout conformément au régime d'assurance.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, une personne salariée peut, si elle le désire, combler le délai de carence lors d'une maladie par tout congé autorisé, et ce, en informant l'employeur au début de la période d'arrêt de travail.
- d) En cas d'hospitalisation, la personne salariée doit informer l'employeur dans un délai de quarante-huit (48) heures de son absence pour maladie et elle doit fournir à l'employeur, le plus rapidement possible, un certificat médical attestant qu'elle est absente pour plus de trois (3) jours. Ce certificat doit contenir la date du début de la maladie.
- e) Si une personne salariée quitte son emploi et a pris au moment de la cessation de son emploi plus de journées maladie que celles qu'elle a effectivement accumulées depuis le début de l'année de convention collective en cours, la différence entre le nombre de journées qu'elle

a accumulées dans l'année jusqu'à la cessation de son emploi est retranchée de son salaire de la dernière paie ou de la paie attribuée à titre de vacances.

21.08 Sur demande, la personne salariée doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où elle doit entrer au travail ou dans les jours suivants, un certificat médical ou une attestation écrite de la personne salariée indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable du retour au travail. Si telle demande il y a, elle doit être faite dans les deux (2) jours suivant le retour au travail.

21.09 L'absence causée par un accident, une maladie, une lésion professionnelle, un congé de maternité, un congé parental et toute autre absence autorisée par l'employeur et prévue par la présente convention collective n'interrompt pas le service continu.

21.10 **Congé de maladie pour les personnes salariées régulières à temps partiel, saisonnières ou temporaires**

Pour les personnes salariées à temps partiel, saisonnières ou temporaires, le même système que pour les personnes salariées régulières à temps complet s'applique, en payant le nombre d'heures qu'elles auraient normalement travaillé le jour de leur absence et le réajustement de l'excédent de la banque de congé de maladie s'effectue au 31 décembre, mais proportionnellement au nombre d'heures rémunérées par rapport aux personnes salariées régulières à temps complet.

21.11 **Régime de retraite**

L'employeur s'engage à maintenir un régime de retraite à prestations déterminées pour les personnes salariées qui y ont droit selon les modalités suivantes :

- **Contribution de la personne salariée** : 8.50 % de son salaire annuel brut régulier (salaire cotisable à taux régulier)
- **Contribution de l'employeur** : 8.50 % du salaire annuel brut régulier de la personne salariée.

Il est à noter que les pourcentages précités peuvent changer en fonction du règlement du régime de retraite et autres lois applicables ainsi que de l'évaluation actuarielle.

Ce régime de retraite à prestations déterminées est en vigueur depuis le 8 septembre 2008.

Cependant, pour la personne salariée bénéficiant d'un régime de retraite à cotisations déterminées, sa contribution est de 5 % de son salaire régulier annuel brut et celle de l'employeur est identique à celle de la personne salariée.

21.12 Une personne salariée absente pour cause de maladie, accident ou une lésion professionnelle peut, si elle le désire, maintenir sa cotisation au régime de retraite, selon les modalités prévues à l'article 21.11. Si tel est le cas, l'employeur accepte de verser sa contribution au régime de retraite de la personne salariée selon le taux prévu ci-haut.

21.13 Toutes modifications proposées au régime de retraite doivent faire l'objet d'un accord entre les parties.

ARTICLE 22 - CONGÉS SOCIAUX

22.01 Toute personne salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, au moment désiré dans les douze (12) mois suivant la date de l'événement, dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables précédant ou suivant l'événement, incluant le jour du mariage si celui-ci est un jour ouvrable pour la personne salariée.
- b) Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants : cinq (5) jours ouvrables ;
- c) Lors du décès de ses père, mère, frère, sœur, demi-frère ou demi-sœur ayant un lien de filiation, petit-fils, petite-fille, enfants du conjoint, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : trois (3) jours ouvrables ;
- d) Par définition de beau-père, belle-mère, on entend :
 - le père ou la mère d'un des deux (2) conjoints ;
 - le second conjoint de la mère ou du père, pour les enfants issus d'une union précédente.
- e) Lors du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un oncle ou d'une tante, d'un neveu, d'une nièce de la personne salariée ou de son conjoint : un (1) jour, soit celui des funérailles.

22.02 Si les jours de congé prévus à 22.01 b), c), d) et e) coïncident avec les jours de vacances de la personne salariée, celle-ci pourra reprendre le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de congés sociaux utilisés.

22.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

22.04 Le ou les jours de congé prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des congés chômés et payés ou des congés sociaux prévus dans la présente convention collective.

22.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, la personne salariée doit fournir à l'employeur, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits et de sa participation à l'événement.

22.06 Dans les cas de décès, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres des limites de la ville, la personne salariée a droit à une journée additionnelle si elle assiste aux funérailles.

Dans les cas de décès, si l'événement a lieu à plus de six cents (600) kilomètres de la ville, la personne salariée a droit à deux (2) journées additionnelles si elle participe aux funérailles.

22.07 La personne salariée, appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou

témoin, son salaire régulier. Cependant, elle doit remettre à l'employeur l'indemnité reçue par la Cour, le cas échéant.

22.08 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, d'une interruption de grossesse ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la personne salariée justifie de trente (30) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter que pendant deux (2) jours sans salaire.

ARTICLE 23 - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL

23.01 Toute personne salariée régie par la présente convention collective a droit à un congé de maternité, de paternité ou parental conformément au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

23.02 Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de la personne salariée, celle-ci doit verser sa quote-part à tel régime et l'employeur fait de même. Par ailleurs, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est facultative.

23.03 L'employeur accorde, sur demande de la personne salariée faite au moins six (6) semaines avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental, un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines en prolongation du congé de maternité et du congé parental.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde, avant la date prévue de retour au travail, doit donner un préavis écrit à l'employeur de son intention de revenir au travail au moins trente (30) jours à l'avance.

Pour bénéficier, durant le congé prévu à l'article 23.03, des avantages prévus par tout régime d'avantages sociaux, la personne salariée doit payer d'avance toutes les primes exigibles (personne salariée-employeur) pendant son absence.

23.04 Congé avec réduction de traitement consécutif à un congé de maternité ou à un congé parental

a) L'employeur accorde, sur demande de la personne salariée faite au moins six (6) semaines avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental, un congé avec réduction de traitement d'une durée maximale de douze (12) mois en prolongation du congé de maternité ou du congé parental.

b) Durant l'absence précitée, la personne salariée doit travailler hebdomadairement un minimum de trois (3) jours, sauf si autrement prévu avec entente avec l'employeur.

c) La personne salariée qui veut mettre fin à son congé avec réduction de traitement, avant la date prévue de retour au travail, doit donner un avis écrit à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

d) Pour bénéficier, durant le congé prévu à l'article 23.04, des avantages sociaux prévus à la convention collective, les calculs prévus pour la personne salariée à temps partiel s'appliquent.

23.05 Responsabilité parentale et familiale

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations familiales, dont deux (2) sont rémunérées et huit (8) sont sans solde. Ces journées peuvent être prises dans les congés de maladie ou autre banque de congé, au choix de la personne salariée.

Ces obligations familiales sont reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant.

La totalité des jours d'absence susmentionnés peut être prise à l'heure, à la demi-journée ou à la journée.

Cependant, la personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

24.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé chez l'employeur afin de prévenir les blessures et les maladies professionnelles.

24.02 Comité de santé et de sécurité

L'employeur et le syndicat conviennent de former un Comité de santé et de sécurité, composé d'au moins deux (2) membres désignés par l'employeur et d'au moins deux (2) membres désignés par le SCFP local 1322. Font également partie du comité les représentants en prévention, ainsi qu'un (1) représentant du SCFP local 5125.

- a) Ce comité doit se réunir quatre (4) fois par année ou au besoin, pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir. Il doit aussi faire un compte rendu de toutes ses réunions et inspections dont une copie doit être adressée à l'employeur et au syndicat.
- b) Le Comité de santé et de sécurité conseille l'employeur pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène du travail.
- c) Il élabore et met au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information et de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.
- d) Il établit les règles de régie interne nécessaires à son fonctionnement.

24.03 Lors de leurs rencontres, le comité est informé des lésions professionnelles survenues depuis la dernière réunion du comité.

Dans l'interprétation de la présente section, le mot « accident » signifie un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, qui survient à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

24.04 Une personne salariée victime d'une lésion professionnelle reçoit, pour les heures qu'elle aurait normalement travaillées, son salaire journalier régulier n'eut été son incapacité.

24.05 L'employeur continue d'assister une personne salariée blessée à remplir le rapport d'accident et le formulaire de réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dont copie lui est remise, ainsi que tout autre formulaire requis par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail et l'employeur.

24.06 Toute personne salariée qui constate ou juge que la machine ou l'appareil sur lequel elle travaille est défectueux et constitue un risque d'accident ou si elle juge que les conditions dans lesquelles elle doit travailler constituent un risque anormal, doit immédiatement suspendre cette opération et en informer sans délai son supérieur immédiat qui fait enquête immédiatement.

En cas de désaccord entre le supérieur immédiat et la personne salariée, cette dernière transmet son cas à deux (2) membres du Comité de santé et de sécurité, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat. La personne salariée, qui ne subit pas de perte de salaire, n'est pas tenue de retourner à ce travail à moins d'avoir reçu une recommandation écrite et signée des deux (2) membres du Comité de santé et de sécurité attestant qu'ils sont satisfaits de la situation.

En cas de désaccord parmi les membres du Comité de santé et de sécurité, le cas est immédiatement soumis au Service d'inspection du travail (CNESST) qui doit déléguer un inspecteur dont la décision est exécutoire.

L'employeur assigne la personne salariée ainsi affectée à une autre tâche en attendant les dispositions finales de cette situation, sans perte de salaire.

- 24.07 L'employeur s'engage à libérer les personnes salariées de leur travail avec solde au moins une (1) fois par année ou au besoin pour que le Comité de santé et de sécurité puisse informer les personnes salariées de toutes les lois ou politiques touchant la santé et la sécurité ainsi que les informer de leurs droits en ce domaine.
- 24.08 L'employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins dans chacun de ses véhicules et aux endroits déterminés par le Comité de santé et de sécurité.
- 24.09 L'employeur s'engage à mettre à la disposition des personnes salariées un local propre et aménagé pour qu'elles puissent prendre leur repas.
- 24.10 L'employeur s'engage à déterminer les besoins et à fournir à toutes les personnes salariées les vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail suivant la liste qui apparaît à l'annexe «C» attachée à la présente convention collective pour en faire partie intégrante. L'employeur assume aussi l'entretien des salopettes et des couvre-touts.
- 24.11 L'employeur conserve le privilège d'obliger toutes les personnes salariées à porter les vêtements et équipements qu'il juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la sécurité et la santé de ses personnes salariées, conformément à la politique sur les équipements de protection individuelle.
- 24.12 L'employeur conserve le privilège d'exiger, à ses frais, de toute personne salariée couverte par la présente convention collective, s'il le juge nécessaire, de subir un examen médical chez un médecin qu'il désigne à cette fin. Cette personne salariée reçoit la rémunération à son taux de salaire régulier, même si l'examen se situe à l'extérieur de son horaire régulier de travail.
- 24.13 Le syndicat accepte la responsabilité de seconder l'employeur dans les recommandations du Comité de santé et de sécurité.
- 24.14 Dans les cas d'assignation temporaire interservices, le syndicat et l'employeur sont disposés à assigner une personne salariée en utilisant une notion d'interservices. À titre d'exemple, une

personne salariée incluse dans l'unité d'accréditation de la section locale 5125 peut être assignée dans celle de la section locale 1322 et vice versa. Toutefois, la clause d'affectation temporaire doit s'appliquer préalablement. De plus, tout autre cas d'assignation temporaire interservices est possible à condition d'obtenir au préalable une entente avec le syndicat.

24.15 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour la protection des yeux de ses personnes salariées.

24.16 La machinerie et l'outillage sont examinés périodiquement par une personne désignée par l'employeur.

ARTICLE 25 - CONTRATS FORFAITAIRES

25.01 L'employeur se réserve le droit de confier à des sous-traitants le travail régulier présentement accompli en totalité ou en partie par ses personnes salariées, pourvu que ces travaux n'entraînent pas de mise à pied ni de baisse de salaire pour les personnes salariées régulières faisant partie de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 26 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 26.01** Les personnes salariées et les taux de salaire des personnes salariées régis par la présente convention collective sont ceux apparaissant aux annexes « A » et « D » qui font partie intégrante de la présente convention collective.
- 26.02** Il appartient à l'employeur de classer les nouvelles personnes salariées d'après les listes d'occupation annexées à la présente convention collective et déterminée aux annexes « A » et « B » selon les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - RAPPEL AU TRAVAIL

27.01 L'employeur établit une liste de rappel qui comprend toutes les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui ont acquis leur droit d'ancienneté.

Cette liste doit contenir le nom des personnes salariées et leur ancienneté accumulée.

L'employeur en fait parvenir une copie au syndicat entre le 15 juillet et le 15 août et il doit tenir cette liste à jour de façon régulière.

27.02 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées de la liste de rappel pour pourvoir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, les postes vacants ou nouvellement créés.

Dans les cas de surcroît de travail, sauf en ce qui a trait à l'ancrage des buts et de travaux à durée limitée, l'employeur, avant de puiser à l'extérieur, donnera priorité aux personnes salariées régulières à temps complet et aux personnes salariées régulières à temps partiel mises à pied et inscrites sur la liste de rappel.

27.03 Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

27.04 Liste de rappel vs disponibilité

À moins d'avoir avisé l'employeur par écrit de sa non-disponibilité pour une période donnée, toute personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui refuse d'entrer au travail à plus de trois (3) reprises, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, voit automatiquement son nom rayé de ladite liste de rappel et, par le fait même, il y a bris du lien d'emploi.

ARTICLE 28 - CONGÉ SANS SOLDE

28.01 Sur demande écrite d'une personne salariée régulière, la direction générale peut lui accorder un congé sans solde de onze (11) jours jusqu'à un maximum d'un (1) an. La réponse de l'employeur doit être transmise à la personne salariée régulière dans les trente (30) jours ouvrables suivant la demande.

28.02 Sur demande écrite d'une personne salariée régulière, adressée à son supérieur immédiat ou son remplaçant, l'employeur lui accorde un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) jours.

Dans ce cas, les dates du congé doivent être préalablement autorisées par le supérieur immédiat. De plus, plus d'une personne salariée régulière peut être en congé sans solde tant que l'efficacité des services réguliers assumés par l'employeur sont offerts. Finalement, la réponse du supérieur immédiat doit être transmise dans les trente-six (36) heures suivant la demande.

28.03 En congé sans solde, la personne salariée régulière accumule son ancienneté pendant les quatre (4) premières semaines et, par la suite, la conserve jusqu'à son retour au travail.

28.04 À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée régulière reprend le poste qu'elle détenait à son départ, pourvu qu'elle avise l'employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, de son intention de revenir au travail. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans les demandes de congé sans solde prévues à l'article 28.02.

28.05 La personne salariée régulière qui est en congé sans solde pour plus de quatre (4) semaines et qui veut mettre fin à son congé, doit en aviser l'employeur trente (30) jours à l'avance.

28.06 Pour bénéficier, durant un congé sans solde excédant quatre (4) semaines, des avantages prévus par tout régime d'avantages sociaux, la personne salariée régulière doit payer d'avance toutes les primes exigibles (personne salariée-employeur) pendant son absence.

28.07 Congé à traitement différé

Toute personne salariée régulière régie par la présente convention collective a droit aux dispositions du congé à traitement différé reproduites à l'annexe « H » de la présente convention collective pour en faire partie intégrante.

ARTICLE 29 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

29.01 Poursuite devant les tribunaux

Lorsqu'une personne salariée est poursuivie conjointement ou solidairement avec l'employeur devant les tribunaux de juridiction civile, par suite d'un acte accompli à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions, ce dernier s'engage à lui fournir sans frais les services d'un avocat et à l'indemniser de toute condamnation civile prononcée contre elle, sauf s'il s'agit de dommages causés à l'occasion, mais en dehors du cadre de ses fonctions, les cas de négligence grave, faute lourde ou abus de ses fonctions.

29.02 Convocation de l'employeur

Lorsque l'employeur convoque une personne salariée, la rencontre doit se tenir durant les heures régulières de travail. Cette personne salariée reçoit la rémunération à son taux de salaire régulier.

29.03 Déplacement interservices ou dans d'autres fonctions

Il est entendu entre l'employeur et le syndicat, que le titre d'emploi donné à chaque personne salariée ne soit pas restrictif à chaque service ou à l'intérieur de son service, mais que les personnes salariées accomplissant ces tâches puissent être appelées à travailler dans d'autre(s) service(s) ou dans d'autre(s) fonction(s) à l'intérieur de leur service, en tenant compte de l'article 11 « Affectation et déplacement temporaire ».

29.04 Fonds de Solidarité

À la demande d'une personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contribution au Fonds de Solidarité FTQ.

29.05 Perte de permis de conduire

Si une personne salariée régulière se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité, l'employeur assigne durant cette période la personne salariée à un poste compatible avec ses qualifications, si un tel poste est disponible. Si une telle assignation est possible, la personne salariée reçoit le salaire du poste sur lequel l'employeur l'assigne. À défaut, ladite personne salariée bénéficie d'un congé sans solde si le retrait de son permis ne dépasse pas vingt-quatre (24) mois. Durant ce congé, la personne salariée conserve son ancienneté et son emploi.

L'employeur ne tolère aucune récidive et cette situation doit survenir une seule fois durant l'emploi de la personne salariée.

Il est entendu par le syndicat et l'employeur qu'il n'y a aucune possibilité de supplantation de la part de la personne salariée concernée.

ARTICLE 30 - PRIMES

30.01 Prime de chef d'équipe

Toute personne salariée agissant à titre de chef d'équipe reçoit la prime détaillée ci-bas, pour chaque heure travaillée en tant que chef d'équipe :

- Pour l'année 2020 : 1,53 \$ l'heure
- Pour l'année 2021 : 1,56 \$ l'heure
- Pour l'année 2022 : 1,60 \$ l'heure
- Pour l'année 2023 : 2,31 \$ l'heure

Pour les années 2024 à 2028, les primes seront majorées en fonction des augmentations salariales négociées.

Pour tout mandat de chef d'équipe dont la durée est supérieure à trente (30) jours, l'employeur avise le syndicat du nom de la personne salariée désignée et de la durée de son mandat.

30.02 Prime de soir, nuit et fin de semaine

Toute personne salariée appelée à travailler les soirs, du lundi au vendredi, reçoit la prime ci-dessous détaillée pour chaque heure travaillée. Il en est de même pour la personne salariée qui travaille la fin de semaine, peu importe sur quel quart de travail.

- Pour l'année 2020 : 1,53 \$ l'heure
- Pour l'année 2021 : 1,56 \$ l'heure
- Pour l'année 2022 : 1,60 \$ l'heure
- Pour l'année 2023 : 1.63 \$ l'heure

Pour les années 2024 à 2028, les primes seront majorées en fonction des augmentations salariales négociées.

Du lundi au vendredi, la prime de soir est versée à la personne salariée s'il effectue majoritairement son quart de travail à compter de 16 h selon l'horaire de travail établi.

À compter de la signature de la convention collective, la prime est versée de 18 h à 6 h, du lundi au vendredi ainsi que toute la fin de semaine.

Pour les personnes salariées du TDE, la prime est applicable du vendredi, à 18 h jusqu'au lundi matin, 6 h.

30.03 Prime de quart modifié

Une personne salariée débutant son quart de travail avant 8 h ou qui doit demeurer à son lieu de travail durant sa période de repas, reçoit la prime prévue à l'article 30.02 pour chaque heure travaillée à son taux régulier de salaire.

À compter de la signature de la convention collective, la prime de quart modifié sera abolie.

30.04 Prime de disponibilité

La personne salariée en disponibilité pour l'entretien des patinoires extérieures, après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit une prime par période suivante :

- Vendredi, de 18 h à 22 h ;
- Samedi, de 8 h à 22 h ;
- Dimanche, de 8 h à 22 h ;

- Pour l'année 2020 : 1,47 \$ l'heure
- Pour l'année 2021 : 1,50 \$ l'heure
- Pour l'année 2022 : 1,54 \$ l'heure
- Pour l'année 2023 : 1,63 \$ l'heure

Pour les années 2024 à 2028, les primes seront majorées en fonction des augmentations salariales négociées.

30.05 Prime de garde

Toute personne salariée apte à effectuer la garde et à répondre aux appels d'urgence reçoit la prime détaillée ci-bas, pour chaque heure de garde :

- Pour l'année 2020 : 1,53 \$ l'heure
- Pour l'année 2021 : 1,56 \$ l'heure
- Pour l'année 2022 : 1,60 \$ l'heure
- Pour l'année 2023 : 2,31 \$ l'heure

Pour les années 2024 à 2028, les primes seront majorées en fonction des augmentations salariales négociées.

Dans tous les cas, une seule prime est versée, soit la plus élevée, applicable.

30.06 La prime n'affecte en rien le salaire brut en ce qui a trait au calcul de la cotisation syndicale et pour établir le salaire assurable aux fins du régime d'assurance collective.

30.07 Pour toute personne salariée qui doit se servir de son véhicule personnel, à la demande de l'employeur, pour accomplir son travail, il doit y avoir entente au préalable entre l'employeur et la personne salariée quant au montant d'argent à lui être versé.

ARTICLE 31 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

31.01 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique et sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

31.02 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

31.03 L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

31.04 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les vingt-quatre (24) mois de la dernière manifestation de cette conduite.

ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 La présente convention collective est d'une durée de neuf (9) ans, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2028.

La présente convention collective entre en vigueur au moment de la signature. Seuls les salaires et les primes seront à négocier pour les années 2024 à 2028.

32.02 La dénonciation doit se faire en la manière prévue au Code du travail. En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

32.03 Les clauses à incidences monétaires, incluant les régimes de retraite et d'assurance collective, sont ajustées selon les semaines budgétaires annuelles établies par le trésorier de l'employeur.

32.04 Rétroactivité


Toute personne salariée ayant un lien d'emploi au moment de la signature de la présente convention collective, sauf pour un départ volontaire à la retraite, bénéficie d'une rétroactivité sur toutes les clauses à incidence monétaire au 1^{er} janvier 2020.

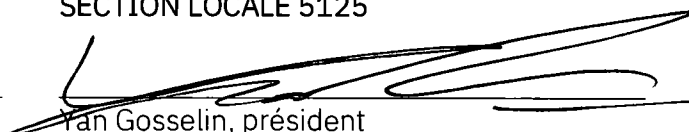
Les montants correspondants sont payés aux personnes salariées au plus tard dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, ce 4^e jour du mois de juin
_____ 2024.

LA VILLE D'AMOS

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5125


Sébastien D'Astous, maire


Yan Gosselin, président


Patrick Rodrigue, directeur général


Sébastien Vachon, secrétaire-trésorier


Geneviève Carrier, conseillère syndicale

ANNEXES

ANNEXE A - CLASSIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES
À TEMPS COMPLET

Noms	Classification
	Journalier
	Journalier-opérateur
	Technicien spécialisé
	Ouvrier spécialisé
	Ouvrier spécialisé
	Ouvrier spécialisé
	Ouvrier spécialisé
	Journalier
	Technicien spécialisé
	Ouvrier spécialisé

ANNEXE B - LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES

Réguliers à temps complet – Complexe sportif		
Nom	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) au 9 décembre 2023
	2019-04-03	4 ans, 33 sem., 4 jrs.
	2006-06-05	16 ans, 45 sem., 1 jr.
	2009-05-04	13 ans, 19 sem., 4 jrs.
	2009-06-22	10 ans, 17 sem.
	2005-07-18	1 an., 38 sem., 2 jrs.
	2021-05-10	2 ans, 30 sem., 4 jrs.
	2022-11-14	44 sem., 1 jr.
	2014-01-27	9 ans, 51 sem.

Saisonniers – Complexe sportif		
Nom	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) au 9 décembre 2023
	2018-10-22	2 ans, 35 sem., 3 jrs.

Réguliers à temps complet – Théâtre des Eskers		
Nom	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) au 9 décembre 2023
	2020-09-26	2 ans, 42 sem., 2 jrs.
	2006-09-19	15 ans, 8 sem., 1 jr.

Saisonniers – Théâtre des Eskers		
Nom	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) au 9 décembre 2023
	2016-09-28	3 ans, 37 sem., 3 jrs.
	2018-04-09	3 ans, 29 sem., 3 jrs.

ANNEXE C - LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS

Ouvriers spécialisés et journaliers (Complexe sportif)

- Manteau (un maximum de 200\$ aux deux ans) ;
- Chapeau de sécurité ;
- Gants ;
- Salopettes ;
- Lunettes de sécurité;
- Habit d'hiver

N.B. : Il est toutefois entendu que la personne salariée est responsable des vêtements qui lui sont ainsi fournis, mais qui demeurent la propriété de la Ville. Pour obtenir des vêtements neufs, la personne salariée doit remettre les vêtements usagés.

Toute personne salariée qui travaille plus de vingt-quatre (24) heures par semaine, reçoit sur sa paie 19.02 \$ pour l'achat de bottes ou de souliers de sécurité ainsi que pour des bottes avec semelles antidérapantes pour l'hiver, et ce, jusqu'à un maximum de 449,35 \$ par année de convention collective.

Pour tout autre équipement requis et spécifique à l'emploi, l'équipement en question sera payé par l'Employeur.

Pour les années 2024 à 2028, la prime sera majorée en fonction des augmentations salariales négociées.

ANNEXE D - CLASSIFICATION ET SALAIRES

Cl.	Fonction	Échelons		1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}
				janvier 2020	janvier 2021	janvier 2022	janvier 2023
				2,00%	2,25%	2,50%	2,25%
1		1	90,20%	17,90 \$	18,30 \$	18,76 \$	19,18 \$
		2	92,65%	18,39 \$	18,80 \$	19,27 \$	19,70 \$
		3	95,10%	18,88 \$	19,30 \$	19,78 \$	20,23 \$
		4	97,55%	19,36 \$	19,80 \$	20,30 \$	20,76 \$
		5	100%	19,35 \$	19,79 \$	20,28 \$	20,74 \$
2		1	90,20%	19,46 \$	19,90 \$	20,40 \$	20,86 \$
		2	92,65%	19,98 \$	20,43 \$	20,94 \$	21,41 \$
		3	95,10%	20,51 \$	20,97 \$	21,49 \$	21,97 \$
		4	97,55%	21,04 \$	21,51 \$	22,05 \$	22,55 \$
		5	100%	21,57 \$	22,06 \$	22,61 \$	23,12 \$
3		1	90,20%	21,01 \$	21,48 \$	22,02 \$	22,52 \$
		2	92,65%	21,58 \$	22,07 \$	22,62 \$	23,13 \$
		3	95,10%	22,15 \$	22,65 \$	23,22 \$	23,74 \$
		4	97,55%	22,72 \$	23,23 \$	23,81 \$	24,35 \$
		5	100%	23,29 \$	23,81 \$	24,41 \$	24,96 \$
4	Concierge Technicien (Théâtre des Eskers) Journalier (Complexe sportif)	1	90,20%	22,56 \$	23,07 \$	23,65 \$	24,18 \$
		2	92,65%	23,17 \$	23,69 \$	24,28 \$	24,83 \$
		3	95,10%	23,78 \$	24,32 \$	24,93 \$	25,49 \$
		4	97,55%	24,40 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,15 \$
		5	100%	25,01 \$	25,57 \$	26,21 \$	26,80 \$
5	Journalier-opérateur (Complexe sportif)	1	90,20%	24,11 \$	24,65 \$	25,27 \$	25,84 \$
		2	92,65%	24,77 \$	25,33 \$	25,96 \$	26,54 \$
		3	95,10%	25,42 \$	25,99 \$	26,64 \$	27,24 \$
		4	97,55%	26,08 \$	26,67 \$	27,34 \$	27,96 \$
		5	100%	26,73 \$	27,33 \$	28,01 \$	28,64 \$
6		1	90,20%	25,66 \$	26,24 \$	26,90 \$	27,51 \$
		2	92,65%	26,36 \$	26,95 \$	27,62 \$	28,24 \$
		3	95,10%	27,06 \$	27,67 \$	28,36 \$	29,00 \$
		4	97,55%	27,75 \$	28,37 \$	29,08 \$	29,73 \$
		5	100%	28,45 \$	29,09 \$	29,82 \$	30,49 \$
7	Ouvrier spécialisé (Complexe sportif) Technicien spécialisé (Théâtre des Eskers)	1	90,20%	27,21 \$	27,82 \$	28,52 \$	29,16 \$
		2	92,65%	27,95 \$	28,58 \$	29,29 \$	29,95 \$
		3	95,10%	28,69 \$	29,34 \$	30,07 \$	30,75 \$
		4	97,55%	29,43 \$	30,09 \$	30,84 \$	31,53 \$
		5	100%	30,17 \$	30,85 \$	31,62 \$	32,33 \$

SUITE ANNEXE D

Cl.	Fonction	Échelons		1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}
				janvier 2020	janvier 2021	janvier 2022	janvier 2023
				2,00%	2,25%	2,50%	2,25%
8		1	90,20%	28,76 \$	29,41 \$	30,15 \$	30,83 \$
		2	92,65%	29,55 \$	30,21 \$	30,97 \$	31,67 \$
		3	95,10%	30,33 \$	31,01 \$	31,79 \$	32,51 \$
		4	97,55%	31,11 \$	31,81 \$	32,61 \$	33,34 \$
		5	100%	31,89 \$	32,61 \$	33,43 \$	34,18 \$
9		1	90,20%	30,32 \$	31,00 \$	31,78 \$	32,50 \$
		2	92,65%	31,14 \$	31,84 \$	32,64 \$	33,37 \$
		3	95,10%	31,96 \$	32,68 \$	33,50 \$	34,25 \$
		4	97,55%	32,79 \$	33,53 \$	34,37 \$	35,14 \$
		5	100%	33,61 \$	34,37 \$	35,23 \$	36,02 \$
10		1	90,20%	31,87 \$	32,59 \$	33,40 \$	34,15 \$
		2	92,65%	32,73 \$	33,47 \$	34,31 \$	35,08 \$
		3	95,10%	33,60 \$	34,36 \$	35,22 \$	36,01 \$
		4	97,55%	34,46 \$	35,24 \$	36,12 \$	36,93 \$
		5	100%	35,33 \$	36,12 \$	37,02 \$	37,85 \$
11		1	90,20%	33,42 \$	34,17 \$	35,02 \$	35,81 \$
		2	92,65%	34,33 \$	35,10 \$	35,98 \$	36,79 \$
		3	95,10%	35,23 \$	36,02 \$	36,92 \$	37,75 \$
		4	97,55%	36,14 \$	36,95 \$	37,87 \$	38,72 \$
		5	100%	37,05 \$	37,88 \$	38,83 \$	39,70 \$
12		1	90,20%	34,97 \$	35,76 \$	36,65 \$	37,47 \$
		2	92,65%	35,92 \$	36,73 \$	37,65 \$	38,50 \$
		3	95,10%	36,87 \$	37,70 \$	38,64 \$	39,51 \$
		4	97,55%	37,82 \$	38,67 \$	39,64 \$	40,53 \$
		5	100%	38,77 \$	39,64 \$	40,63 \$	41,54 \$
13		1	90,20%	36,52 \$	37,34 \$	38,27 \$	39,13 \$
		2	92,65%	37,51 \$	38,35 \$	39,31 \$	40,19 \$
		3	95,10%	38,51 \$	39,38 \$	40,36 \$	41,27 \$
		4	97,55%	39,50 \$	40,39 \$	41,40 \$	42,33 \$
		5	100%	40,49 \$	41,40 \$	42,44 \$	43,39 \$
14		1	90,20%	38,07 \$	38,93 \$	39,90 \$	40,80 \$
		2	92,65%	39,11 \$	39,99 \$	40,99 \$	41,91 \$
		3	95,10%	40,14 \$	41,04 \$	42,07 \$	43,02 \$
		4	97,55%	41,18 \$	42,11 \$	43,16 \$	44,13 \$
		5	100%	42,21 \$	43,16 \$	44,24 \$	45,24 \$

* Les augmentations salariales de 2024 à 2028 inclusivement seront à négocier

ANNEXE E – LETTRE D’ENTENTE CONCERNANT LA RELATIVITÉ SALARIALE

LETTRE D’ENTENTE CONCERNANT LA RELATIVITÉ POUR TOUT LE PERSONNEL SYNDIQUÉ DE LA VILLE D’AMOS

- ENTRE :** La Ville d’Amos, représentée par monsieur Guy Nolet, directeur général.
Ci-après appelé « L’EMPLOYEUR »
- ET :** Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322,
représentée par madame Marielle Boucher, présidente.
Ci-après appelé « le SCFP local 1322 »
- ET** Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5125,
représenté par monsieur Yan Gosselin, président.
Ci-après appelé « le SCFP local 5125 »
-

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT QUE les parties ont opté pour une structure salariale unique;

CONSIDÉRANT QUE l’article 34.04 de la convention collective intervenue entre le SCFP local 1322 et la Ville d’Amos;

CONSIDÉRANT QUE les augmentations salariales doivent être négociées inclusivement de 2020 à 2023;

CONSIDÉRANT les discussions entre le SCFP sections locales 1322 et 5125 et la Ville d’Amos quant à la signature d’une lettre d’entente pour la mise en place de la relativité salariale;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les parties se sont entendues pour conserver le programme d’entreprise pour les prochains maintiens de l’équité salariale.
3. Les parties conviennent de créer les classes salariales et la structure salariale en fonction des paramètres suivants :
 - a) 14 classes;
 - b) 5 échelons;
 - c) 2,45 % entre chacun des échelons;
 - d) Écart de 44 points entre les classes.
4. Le tableau 4.1 explique les classes salariales et celui 4.2 la structure salariale.

7 NOVEMBRE 2019

1

Tableau 4.1 – Les classes salariales

CLASSES	Pointage minimum	Pointage maximum	Ecart de points
1	Moins de	186	
2	187	231	44
3	232	276	44
4	277	321	44
5	322	366	44
6	367	411	44
7	412	456	44
8	457	501	44
9	502	546	44
10	547	591	44
11	592	636	44
12	637	681	44
13	682	726	44
14	727	771	44

Tableau 4.2 – La structure salariale

Echelons	1	2	3	4	5
Classes	90,20 %	92,65 %	95,10 %	97,55 %	100%
1	17.90 \$	18.39 \$	18.88 \$	19.36 \$	19.85 \$
2	19.46 \$	19.98 \$	20.51 \$	21.04 \$	21.57 \$
3	21.01 \$	21.58 \$	22.15 \$	22.72 \$	23.29 \$
4	22.56 \$	23.17 \$	23.78 \$	24.40 \$	25.01 \$
5	24.11 \$	24.77 \$	25.42 \$	26.08 \$	26.73 \$
6	25.66 \$	26.36 \$	27.06 \$	27.75 \$	28.45 \$
7	27.21 \$	27.95 \$	28.69 \$	29.43 \$	30.17 \$
8	28.76 \$	29.55 \$	30.33 \$	31.11 \$	31.89 \$
9	30.32 \$	31.14 \$	31.96 \$	32.79 \$	33.61 \$
10	31.87 \$	32.73 \$	33.60 \$	34.46 \$	35.33 \$
11	33.42 \$	34.33 \$	35.23 \$	36.14 \$	37.05 \$
12	34.97 \$	35.92 \$	36.87 \$	37.82 \$	38.77 \$
13	36.52 \$	37.51 \$	38.51 \$	39.50 \$	40.49 \$
14	38.07 \$	39.11 \$	40.14 \$	41.18 \$	42.21 \$

5. Le classement des emplois est le suivant :

Classes		Statut	Titre de l'emploi		Pointage
1	1	186			
2	187	231	AU	Préposé aux guichets (Théâtre des Eskers)	202
			AU	Préposé au complexe sportif	218
			AU	Préposé au bar (Théâtre des Eskers)	218
			AU	Magasiner-surveillant (étudiant)	223
3	232	276	S	Préposé à l'écocentre	234
			S	Guide-surveillant (Centre d'exposition)	238
			S	Préposé à la balance	241
			AU	Manœuvre (Théâtre des Eskers)	242
			S	Agent de service (Service de l'électricité)	269
4	277	321	S	Préposé aux prêts	281
			AU	Assistant-surveillant - (piscine ou plage)	286
			AU	Brigadier scolaire	295
			AU	Technicien (Théâtre des Eskers)	297
			S	Agent de stationnements	301
			S-A	Journalier (Complexe sportif)	303
			AU	Surveillant-sauveteur (piscine ou plage)	312
			S	Opérateur machinerie légère	317
5	322	366	S	Chauffeur de camion	328
			S	Journalier	346
			S	Journalier (saisonnier)	346
			AU	Préposé à l'aéroport classe B	366
6	367	411	AU	Ouvrier des parcs et espaces verts	379
			AU	Moniteur natation	386
			S	Secrétaire-réceptionniste	386
			S	Commis au service à la clientèle	386
			S	Secrétaire-commis	386
			PNS	Secrétaire exécutif	388
			S	Régisseur-opérateur	393
			S	Opérateur machinerie lourde / véhicules spécialisés	393
			AU	Opérateur à l'aéroport - Classe A	394
			S	Ouvrier d'entretien	400
			AU	Moniteur spécialisé	400
7	412	456	S	Magasiner (Travaux publics)	412
			S-A	Ouvrier spécialisé (Complexe sportif)	412
			AU	Technicien en montage (Centre d'exposition) ¹	416
			S	Technicien en géomatique	421
			S	Mécanicien	424
			S	Secrétaire-commis - Classe A	429
			PNS	Agent développement touristique	430
			AU	Technicien spécialisé (Théâtre des Eskers)	432
			S	Agent de bureau	439
			S	Éducateur-animateur	439

¹ Employé contractuel
L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Classes			Statut	Titre de l'emploi	Pointage
			PNS	Coordonnateur d'activités	440
			S	Technicien en documentation	446
			S	Journalier spécialisé	449
			PNS	Adjoint à la pale et aux avantages sociaux – Classe A	450
8	457	501	PNS	Magasinier principal	460
			S	Agent de promotion ¹	462
			S	Agent d'information touristique	468
			PNS	Archiviste (Centre d'archives)	485
			PNS	Archiviste (Grefte)	485
			PNS	Technicien en architecture	485
			S	Secrétaire administratif	492
			S	Adjoint principal à la direction	498
			S	Opérateur de station	501
9	502	546	S	Administrateur réseau	507
			PNS	Adjoint administratif (Ressources humaines)	508
			S	Agent d'information et de service à la collectivité	508
			S	Inspecteur municipal	510
			S	Préposé à l'urbanisme	510
			S	Secrétaire de gestion	516
			PNS	Adjoint administratif (Direction générale)	516
			S	Technicien municipal	520
			PNS	Secrétaire de direction (Grefte)	522
			S	Technicien en environnement	524
			PNS	Agent de communication	536
			PNS	Animateur – secteur récréatif	541
10	547	591	PNS	Conseiller en urbanisme	561
			PNS	Chef de division - Environnement	566
			PNS	Commissaire industriel	589
11	592	636	PNS	Contremaître des parcs et espaces verts	593
			PNS	Ingénieur municipal junior	603
			PNS	Régisseur à l'aéroport	606
			PNS	Agent en rémunération	619
			PNS	Régisseur technique (Théâtre des Eskers)	632
			PNS	Responsable de la gestion en tourisme	635
12	637	681	S	Comptable	638
			PNS	Contremaître des équipements récréatifs	640
			S	Monteur de lignes	643
			PNS	Contremaître (STP)	645
			PNS	Ingénieur municipal senior	652
			PNS	Surintendant - Bâtiments	671
13	682	726	S	Chef-comptable	686
			PNS	Responsable du Théâtre des Eskers	689
			PNS	Responsable du Centre d'exposition	690
			PNS	Responsable de la bibliothèque	709
			PNS	Chef de division - secteur récréatif	721
14	727	771	PNS	Directeur adjoint (TP)	730

¹ Employé contractuel
L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

6. La nouvelle structure salariale sera en vigueur au 1^{er} janvier 2020. À cette date, le salaire des employés sera intégré dans la nouvelle structure salariale en 2020 dans la classe salariale correspondante à l'évaluation faite par le comité d'évaluation des emplois et à l'échelon égal ou immédiatement supérieur à leur salaire de 2019.
7. L'employé dont le salaire se situe au-dessus du maximum de sa classe salariale bénéficiera d'un montant forfaitaire, non intégré à son salaire, équivalant au pourcentage de l'augmentation annuelle négociée entre les parties, et ce, jusqu'à ce que le maximum de sa classe salariale ait rejoint son salaire. Alors, cet employé bénéficiera des mêmes augmentations que celles négociées entre les parties. Ce montant forfaitaire est versé deux fois par année; soit pour la période se terminant le 30 juin et celle se terminant le 31 décembre.
8. À compter du 1^{er} janvier 2021, l'augmentation d'échelon se fera au 1^{er} janvier de chaque année pour les employés à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier 2020. Pour les employés embauchés après le 1^{er} janvier 2020, l'augmentation d'échelon se fera à leur date d'anniversaire d'entrée en service.
9. À l'embauche, la ville reconnaît l'expérience pertinente d'un nouvel employé à raison de la règle suivante: pour chaque deux (2) années d'expérience pertinentes de plus que les années requises pour le poste, ces dernières équivalent à un échelon additionnel.

Par expérience pertinente, on entend l'expérience acquise par le candidat pour accomplir les tâches de l'emploi.

Toutefois, un nouvel employé ne pourra être embauché à un échelon supérieur à celui d'un employé actuellement en poste dans le même emploi.

10. Les primes ne sont pas intégrées dans le salaire.
 11. Comme mentionné dans la convention collective du SFCP 1322 et à la suite de l'implantation de la structure salariale, il n'y aura aucun effet rétroactif sur les salaires. Ce mécanisme s'applique également pour le renouvellement de la convention collective du SFCP local 5125.
 12. Les augmentations salariales et les primes négociées entre les parties sont :
 - Pour l'année 2020, lorsque l'ajustement salarial mentionné au paragraphe 6 est inférieur à 2 %, l'employé recevra la différence en montant forfaitaire qui est versé deux (2) fois par année; soit pour la période se terminant le 30 juin et celle se terminant le 31 décembre.
 - L'augmentation salariale 2021 se résume à une augmentation du taux de salaire de 2.25 % par rapport à l'année 2020.
 - L'augmentation salariale 2022 se résume à une augmentation du taux de salaire de 2,5 % par rapport à l'année 2021.
 - L'augmentation salariale 2023 se résume à une augmentation du taux de salaire de 2.25 % par rapport à l'année 2022.
 13. Lors de la création d'un nouvel emploi, l'employé reçoit le salaire correspondant à la classe salariale selon son évaluation à partir de la mise en vigueur de l'emploi.
 14. Lors d'un nouvel embauche, le salaire de l'employé embauché se situe au moins à l'échelon minimum de la classe salariale de son emploi.
 15. À la suite de la réévaluation d'un emploi, l'employé reçoit le salaire correspondant à la classe salariale obtenu lors de la réévaluation à partir de la date de la demande de réévaluation d'emploi, mais l'ajustement salarial ne peut rétroagir à l'année civile précédente.
- Toutefois, si la réévaluation d'emploi se conclut par une classe salariale moindre, l'employé conserve son salaire et est assujéti à l'article 4 de cette lettre d'entente.

16. Mouvement de personnel

PROMOTION :

Signifie le passage par un employé d'un poste de son emploi actuel à celui d'un autre emploi appartenant à une classe salariale supérieure à celle de son emploi.

Lors d'une promotion, l'employé reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux, soit:

- a. Le taux de salaire minimum de la classe salariale de son nouvel emploi;
- b. Son taux de salaire bonifié de 5 %; si cette augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

MUTATION :

Signifie le passage par un employé d'un poste à un autre appartenant à la même classe salariale.

Lors d'une mutation, le taux de salaire de l'employé demeure inchangé.

RÉTROGRADATION :

Signifie la nomination d'un employé à un poste qui, selon la structure salariale, est de classe inférieure à celle de son poste antérieur.

L'employé qui obtient une rétrogradation volontaire reçoit, à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à la classe de son nouveau poste au même échelon de la classe où il était.

Lorsque la rétrogradation fait suite à une réévaluation du poste, le paragraphe 15 de la présente entente s'applique.

DÉPLACEMENT TEMPORAIRE :

Lorsqu'un employé est chargé d'accomplir temporairement un travail dont le taux de salaire est inférieur au sien, il conserve son salaire.

Lorsqu'un employé est chargé d'accomplir temporairement un travail dont le taux de salaire est supérieur au sien, il reçoit son salaire régulier bonifié de 5 % ou le taux minimal de la classe salariale de son emploi; soit le plus avantageux des deux (2) scénarios.

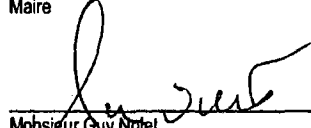
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- A. À la suite de l'implantation de la structure salariale, les parties doivent mettre à jour certains articles des conventions collectives des sections locales 1322 et 5125 et ceci devra faire l'objet d'une lettre d'entente spécifique.
- B. La présente entente ne peut être modifiée à moins d'une entente écrite entre les trois (3) parties.
- C. La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature par les parties et se renouvelle automatiquement avec les conventions collectives.

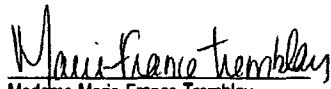
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ

AMOS, le 15 décembre 2019


Monsieur Sébastien D'Astous
Maire


Monsieur Guy Nofel
Directeur général

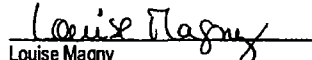

Madame Claire Gravel
Agente en rémunération

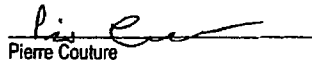

Madame Marie-France Tremblay
Adjointe administrative
Service des ressources humaines

AMOS, le 7 novembre 2019

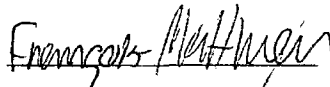

Madame Marielle Boucher
Présidente SCFP local 1322


Monsieur Yan Gosselin
Président SCFP local 5125


Louise Magny
Représentante Cols blancs
Comité Évaluation des emplois


Pierre Couture
Représentant Cols bleus
Comité Évaluation des emplois


Marjolaine Bôutin
Conseillère syndicale


François-Matthieu Drouin
Conseiller syndicale au service de
l'évaluation

ANNEXE F - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné, _____ autorise la Ville d'Amos à prélever sur mon salaire mensuel, un montant égal à la cotisation syndicale courante de la section locale 5125 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnue pour me représenter aux fins de négociations des conventions collectives de travail avec la Ville d'Amos.

J'autorise également la Ville d'Amos à verser mensuellement le montant des prélèvements prévus aux présentes au (à la) secrétaire-trésorier (ière) du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'ai signé cette autorisation sans contrainte et librement et j'ai le droit de révoquer cette autorisation dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Ville d'Amos et le Syndicat canadien de la fonction publique, mais non en dehors de cette période (réf : article 73 du *Code du travail*).

ET J'AI SIGNÉ À AMOS, ce ____^e jour du mois de _____ 20____.

Signature de la personne salariée

Témoïn

Signature

Date

Date

ANNEXE G - ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

(Personnes salariées régulières – temps complet et temps partiel)

Note : Cette annexe constitue un résumé et ne change en rien les conditions et dispositions de la police maîtresse.

ASSURANCE-VIE	<ul style="list-style-type: none"> • 250% du salaire annuel (<i>arrondi au 1000 \$ supérieur du montant d'assurance</i>) ; • En cas de mort accidentelle : un montant additionnel de 100% du montant d'assurance-vie prévu en ⁽¹⁾ • Inclus perte accidentelle de vie et de membres ; • Exonération de primes et conversion.
ASSURANCE-VIE DES PERSONNES À CHARGE	<ul style="list-style-type: none"> • Conjoint : 2 000 \$; • Enfant à charge de 24 heures ou plus : 1 000 \$.
ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE	<ul style="list-style-type: none"> • 70 % du salaire brut hebdomadaire payable au début de l'invalidité ; Maximum : 1 700 \$ • Délai de carence (en jours ouvrables) : En cas d'accident : 0 jour En cas d'hospitalisation : 0 jour En cas de maladie : 3 jours • Durée maximale des prestations : 17 semaines à partir du début des prestations. • Les prestations sont imposables.
ASSURANCE-SALAIRE DE LONG DURÉE	<ul style="list-style-type: none"> • 66.67 % du premier 2 500 \$ mensuel et 50 % de l'excédent basé sur le salaire brut mensuel payable au début de l'invalidité ; Maximum : 8 100 \$ • Fin du versement des prestations : le jour de votre 65^{ième} anniversaire ou à la retraite, selon la première éventualité ;

	<ul style="list-style-type: none"> • Fin de l'assurance : le jour de votre 65^{ième} anniversaire ou à la retraite, selon la première éventualité ; • Complètement intégré au R.R.Q. • Les prestations sont imposables.
ASSURANCE SOINS DE SANTÉ	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée ; • Services et fournitures, ainsi que les médicaments prescrits par un médecin : 100 % remboursés par l'assureur, après déduction d'une franchise annuelle de 25 \$; • Établissements pour soins spécialisés : maison de convalescence, chambre semi-privée (60 jours / année civile / par personne assurée (100%) ; • Services paramédicaux : Selon la liste des professionnels de la santé incluse dans le tableau sommaire de la police d'assurance collective : 500 \$ par année civile, sans maximum par visite ;
ASSURANCE-VOYAGE :	<ul style="list-style-type: none"> • Avec assistance : maximum de 5 000 000 \$ de remboursement par séjour / par personne assurée (100 %) ; • Annulation de voyage : maximum 5 000 \$ de remboursement par séjour / par personne assurée (100%).

L'employeur paie 50% des primes pour les protections susmentionnées et l'autre 50 % est payé par l'employé.

ANNEXE H - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Pour les personnes salariées régulières à temps complet et à temps partiel

1 But du régime

Le régime de congé à traitement différé permet à une personne salariée régulière de travailler à traitement réduit durant un certain nombre d'années dans le but d'échelonner son traitement et, par le fait même, de bénéficier éventuellement d'un congé sans solde au cours duquel elle recevra le même traitement réduit qu'elle aura accumulé durant la période d'échelonnement du régime.

Le régime est établi non pas pour procurer des avantages à la personne salariée à compter de sa retraite, mais principalement pour permettre à la personne salariée de financer, en différant une partie de son traitement, un congé sans solde de son employeur qu'il doit prendre dans le cadre de son emploi.

2 Définitions

2.1 Personne salariée

Pour les fins d'application du présent régime de congé à traitement différé, le mot « personne salariée » désigne toute personne salariée régulière comptant au moins cinq années d'ancienneté auprès de la Ville d'Amos.

2.2 Employeur

Ville d'Amos

2.3 Contrat

Document par lequel la personne salariée régulière et la Ville d'Amos conviennent des modalités du congé. Ce document doit être obligatoirement signé par la personne salariée et l'employeur pour être approuvé et valide.

2.4 Période de congé

Période de temps au cours de laquelle la personne salariée est considérée en congé sans solde.

2.5 Traitement

Le traitement correspondant au salaire brut régulier gagné par la personne salariée. Il exclut toute autre forme de rémunération pouvant lui être versée.

2.6 Période d'échelonnement du traitement

Période de temps au cours de laquelle la personne salariée contribue au régime un pourcentage déterminé de son salaire.

2.7 Législation fiscale

La *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), la *Loi sur les impôts* (Québec) ainsi que la réglementation adoptée sous l'une ou l'autre de ces lois, telle que cette législation existe et est modifiée de temps à autre.

2.8 Régime

Le régime comprend deux volets :

- D'une part, une période d'échelonnement du traitement au cours de laquelle la personne salariée contribue au régime ;
- D'autre part, une période de congé sans solde pour la personne salariée durant laquelle elle retire les sommes accumulées à son compte.

3 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé (correspondant à la période d'échelonnement du traitement et de la période de congé) peut être de deux ans, de trois ans, de quatre ans ou de cinq ans, à moins d'être prolongée à la suite d'interruption en raison de circonstances exceptionnelles hors du contrôle de la personne salariée, et ce, après approbation par l'employeur. Néanmoins, la durée totale du régime, y incluant les interruptions, ne peut en aucun cas excéder sept ans.

La période d'échelonnement du traitement est d'une durée maximale de six ans, incluant la ou les période(s) d'interruption du régime, commençant le jour où, pour la première fois, une partie du traitement a commencé à être différée en vue de ce congé.

La partie du traitement pour services rendus au cours de l'année que la personne salariée diffère ne doit pas dépasser 33 1/3 % du montant du traitement que la personne salariée, en l'absence du régime, aurait gagné dans l'année civile à l'égard de ses services.

4 Durée du congé

La durée du congé peut être d'un an ou de six mois, comme prévu à l'article 7.1.

La personne salariée, durant son congé, bénéficie des dispositions de la convention collective, à l'exception des avantages suivants :

- Absences pour activités syndicales ;
- Banque d'heures supplémentaires ;
- Congés flottants ;
- Congés sociaux ;
- Prime ;
- Vêtements et équipements fournis par l'employeur.

Le congé doit commencer après la fin de la période d'échelonnement du traitement.

Peu importe la durée du congé, la totalité du montant accumulé au nom de la personne salariée doit lui être payée au plus tard à la fin de la première année d'imposition commençant après la fin de la période d'échelonnement du traitement.

5 Conditions d'admissibilité

5.1 La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé sur demande écrite avec préavis de trois mois et après approbation de l'employeur.

5.2 La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Détenir le statut de personne salariée régulière et compter au moins cinq années d'ancienneté.
- b) Faire une demande écrite en y précisant :
 - La durée de la période d'échelonnement ;
 - La durée du congé ;
 - Le moment de la prise du congé.
- c) Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime.
- d) Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.
- e) Le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat à moins d'entente entre les parties concernant les interruptions et les prolongations, le cas échéant.
- f) La personne salariée ne peut pas modifier l'entente une fois le choix exprimé et accepté.
- g) Avant de formuler une deuxième demande, le délai de carence pour participer de nouveau au régime est de trois (3) ans après la fin du premier congé.
- h) Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation des ministères du Revenu du Canada et du Québec.

5.3 Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut déterminer en tout temps une limite du nombre de personnes salariées pouvant bénéficier en même temps du régime de congé à traitement différé selon les besoins de chaque service. De plus, les autorisations à participer audit régime seront octroyées en fonction de l'ancienneté de service à la Ville d'Amos.

6 Remplacement et retour au travail

Pendant toute la durée du congé accordé à la personne salariée en vertu du présent régime, l'employeur peut pourvoir au remplacement de la personne salariée absente.

À l'expiration de son congé, la personne salariée reprend son poste chez l'employeur.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé.

7 Modalités d'application

7.1 Traitement

Durant la période d'échelonnement du traitement et la période du congé, la personne salariée reçoit un pourcentage du traitement régulier qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon les tableaux suivants :

Période d'échelonnement		Période de congé		Période totale du régime
Durée	% de rémunération	Durée	% de rémunération	
2 ans	66,67 %	1 an	66,67 %	3 ans
3 ans	75 %	1 an	75 %	4 ans
4 ans	80 %	1 an	80 %	5 ans
Période d'échelonnement		Période de congé		Période totale du régime
Durée	% de rémunération	Durée	% de rémunération	
1,5 ans	75 %	6 mois	75 %	2 ans
2,5 ans	83,34 %	6 mois	83,34 %	3 ans
3,5 ans	87,5 %	6 mois	87,5 %	4 ans
4,5 ans	90 %	6 mois	90 %	5 ans

Toute heure supplémentaire effectuée par une personne salariée au cours de la période d'échelonnement est rémunérée sur la base du salaire régulier qu'elle aurait reçu si elle ne participait pas au régime, majoré au taux prévu pour les heures supplémentaires.

7.2 Participation de l'employeur durant la période de congé

Durant la période de congé, la personne salariée est en congé sans solde. Elle ne reçoit de l'employeur ou de toute autre personne ou société avec laquelle son employeur a un lien

de dépendance, pendant cette période, aucun traitement autre que la rémunération différée. De plus, il n'y a aucune participation de l'employeur au paiement des avantages sociaux, sauf pour les dispositions prévues au présent régime.

7.3 Régime de retraite

Durant la période d'échelonnement, la personne salariée et la Ville doivent verser la cotisation requise sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle ne s'était pas prévalu du régime de congé à traitement différé ;

Durant la période de congé, l'employeur ne verse aucune cotisation. Cette période n'est reconnue aux fins du calcul des années de participation que dans la mesure où la personne salariée verse le double de la cotisation requise sur la base du salaire qu'elle aurait reçu si elle ne s'était pas prévalu du régime de congé à traitement différé. Nonobstant ce qui précède, si la personne salariée participe au volet à cotisation déterminée du régime, elle peut à son choix décider de ne verser que sa cotisation, le double de sa cotisation ou aucune cotisation durant le congé.

7.4 Régime d'assurance collective

Durant la période d'échelonnement du traitement, la participation de l'employeur au financement du régime d'assurance collective est maintenue.

Durant la période de congé, la personne salariée doit maintenir sa participation au régime d'assurance collective en payant seule toutes les cotisations et primes nécessaires à cet effet, soit la part de la personne salariée et la part de l'employeur, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant la période d'échelonnement, du traitement et la période de congé, le traitement assurable correspond au traitement qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Aux fins du présent article, la définition d'invalidité correspond à celle prévue au régime d'assurance collective.

7.4.1 Invalidité durant la période d'échelonnement du traitement

Si une invalidité survient durant la période d'échelonnement du traitement, la personne salariée peut choisir de cesser sa participation au régime à traitement différé ou continuer normalement sa participation au régime.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employeur termine le régime lorsque les périodes d'invalidité de la personne salariée totalisent six (6) mois au cours d'une période de douze (12) mois.

7.4.2 Invalidité durant la période de congé

Si une invalidité survient au cours de la période de congé, la personne salariée reçoit à la fin de la période de congé, si elle est encore invalide, et après avoir épuisé le délai de carence,

une prestation d'assurance-salaire égale à ce qui est prévu au contrat d'assurance collective. L'invalidité est alors réputée avoir débuté à la fin de la période de congé.

7.5 Ancienneté et service continu

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté. Le service continu n'est pas interrompu.

7.6 Vacances annuelles, congés de maladie et jours fériés

Pendant la période d'échelonnement du traitement, les jours de congés de maladie utilisés, les jours fériés ainsi que les vacances annuelles sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'article 7.1 du présent régime. Durant cette période, les jours de congés de maladie non utilisés et payables au 31 décembre de chaque année sont rémunérés selon la méthode et le traitement qui serait versé à la personne salariée si elle ne participait pas au régime.

Durant la période de congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie et du service aux fins des vacances annuelles. Si la durée du congé est d'un an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de ses congés de maladie et de vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est de six (6) mois, la personne salariée est réputée avoir pris la moitié du quantum annuel de ses congés de maladie et de vacances payées auquel elle a droit.

7.7 Congés parentaux

Dans le cas des congés parentaux, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour desdits congés, le régime est prolongé sans toutefois dépasser la période maximale de sept ans.

Durant ces congés, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

7.8 Congé sans solde

Pendant la période d'échelonnement du traitement du régime de congé à traitement différé, aucun congé sans solde ne peut être accordé.

7.9 Traitement imposable

Durant la période d'échelonnement du traitement du régime, l'employeur n'effectue pas de retenues à la source ni de paiements aux gouvernements sur la partie de la rémunération versée au compte du participant.

Durant la période de congé, les retenues à la source et les paiements aux gouvernements sur le traitement différé sont effectués à partir du compte du participant.

7.10 Revenus imposables

Les revenus courus au profit de la personne salariée lui sont versés annuellement. Ils sont imposables dans l'année au titre de revenu d'emploi.

7.11 Régime des rentes du Québec

Durant la période d'échelonnement du traitement au régime, l'employeur n'effectue pas de retenues à la source ni de paiements au gouvernement sur la partie de la rémunération versée au compte du participant.

Durant la période de congé, les retenues à la source et les paiements au gouvernement doivent être effectués à partir du compte du participant. L'employeur assume sa part relative au traitement différé.

7.12 Fonds des services de santé du Québec

Durant la période d'échelonnement du traitement, l'employeur n'effectue pas de contributions au gouvernement sur la partie de la rémunération versée au compte du participant.

Durant la période de congé, l'employeur assume sa part relative au traitement différé.

7.13 Assurance-chômage

Durant la période d'échelonnement du traitement, l'employeur effectue les retenues à la source et les contributions au gouvernement canadien sur 100 % du traitement gagné par la personne salariée.

Durant la période de congé, il n'y a pas de retenues à la source ni de contributions au gouvernement sur le traitement différé. La personne salariée ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-chômage et elle n'est pas assurable au cours de cette période de congé.

7.14 Retenues syndicales

Durant la période d'échelonnement et la période de congé, l'employeur effectue les retenues syndicales habituelles.

7.15 Compte du participant

La Ville établit un compte pour chacune des personnes salariées participant audit régime et attribue au compte de chaque personne salariée, à l'égard de chaque exercice financier, les contributions versées au régime, les intérêts ou autres revenus de placements gagnés, les frais, les pertes ou gains en capital réalisés.

Toutes les contributions versées au régime durant la période d'échelonnement du traitement sont acquises exclusivement au bénéfice de la personne salariée, et ce, dès le moment où elles sont retenues par la Ville.

Les revenus générés au bénéfice de la personne salariée par ses contributions au régime durant la période d'échelonnement du traitement, le cas échéant, doivent être versés annuellement à la personne salariée.

8 Cessation du régime

Il y a cessation du régime lorsque survient l'une ou l'autre des raisons suivantes : une démission, ou une retraite, ou l'expiration de la durée du régime incluant les interruptions, ou une mise à pied, ou un congédiement, ou un décès ou d'autres raisons similaires.

Un désistement volontaire de la part de la personne salariée peut également mettre fin au régime pourvu que la personne salariée avise l'employeur par écrit au moins deux (2) mois avant la date prévue de la prise du congé. En aucun cas, la personne salariée ne peut se désister du régime durant la période de congé.

Le solde du compte doit alors être versé à la personne salariée, conformément aux règles fiscales en vigueur au cours de la première année d'imposition commençant après la date où celle-ci aurait dû commencer son congé.

Si une personne salariée décède avant le versement de la totalité des sommes accumulées à son compte, le solde du compte doit être versé selon les modalités établies par la personne salariée ou à la succession de ce dernier.

Aucune modification, ni résiliation du régime, n'aura l'effet de réduire ni d'éliminer les droits et les intérêts de toute personne salariée en vertu du régime ni de transférer les sommes amassées, en partie ou en totalité, à la Ville.

CONTRAT DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu

entre : Ville d'Amos
Ci-après appelé « l'Employeur »

et : _____
Ci-après appelé « la personne salariée »

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur permet à la personne salariée de se financer un congé sans solde en différant une partie de son traitement régulier, et ce, en conformité avec les règles fiscales en vigueur.

Le présent contrat couvre la période débutant le _____ et se terminant le _____ y compris la durée du congé.

La période de contributions au régime durant la période d'échelonnement du traitement s'étend du _____ au _____. Pendant cette période, la personne salariée reçoit ____ % de son traitement régulier, l'écart entre ce pourcentage et 100 % servant à financer sa période de congé.

L'Employeur établira un compte distinct au nom de la personne salariée auquel les contributions au régime sont versées par lui durant la période d'échelonnement du traitement.

La période de congé sera de _____ mois consécutifs, s'étendant normalement du _____ au _____ suite à la période d'échelonnement du traitement.

La période de congé est considérée sans solde et est financée par les montants transférés au compte pendant la période d'échelonnement du traitement.

Pendant la période de congé, la personne salariée ne doit pas recevoir de son employeur ou d'une autre personne liée à celui-ci, au sens de la *Loi sur les impôts*, de traitement autre que la rémunération différée.

Le présent contrat inclut également l'ensemble des dispositions du régime.

En foi de quoi, les parties ont signé ce contrat.

Signé à la Ville d'Amos,

Date

Direction générale

Date

Directeur de service

Date

Personne salariée

ANNEXE I - MESURES TRANSITOIRES POUR HORAIRE DE TRAVAIL, PRIME DE SOIR ET PRIME DE QUART MODIFIÉS

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 16.01 pour les concierges, l'Employeur accepte que monsieur Jean-Roch d'Astous conserve son horaire de travail actuel, soit du dimanche au mercredi, de 23 h à 7 h, et ce jusqu'à son départ de l'organisation.

Nonobstant ce qui est prévu aux articles 30.01 c) et d), afin de minimiser les impacts sur les personnes salariées déjà à l'emploi au moment de la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- Jusqu'au départ à la retraite de monsieur [REDACTED], la prime de soir sera maintenue et lui sera versée de 14 h à minuit.
- Pour les années 2024, 2025 et 2026, les personnes salariées touchées par l'abolition de la prime de quart modifié recevront un montant forfaitaire correspondant à 80 % (2024), 60 % (2025) et 40 % (2026) du montant qui aurait été reçu en prime.

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL D'UNE SÉANCE ORDINAIRE DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'AMOS TENUE À LA SALLE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL SITUÉE AU 182 DE LA 1^{RE} RUE EST ET WEBDIFFUSÉE CE LUNDI 3 JUIN 2024 À 19 H 30, AU COURS DE LAQUELLE ÉTAIENT PRÉSENTS OUTRE LE MAIRE, M. SÉBASTIEN D'ASTOUS LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS SUIVANTS :

Monsieur Martin Roy	siège n° 2;
Madame Nathalie Michaud	siège n° 3;
Monsieur Pierre Deshaies	siège n° 4;
Monsieur Mario Brunet	siège n° 5;
Madame Annie Quenneville	siège n° 6

tous formant quorum sous la présidence du maire.

Résolution n° 2024-209

AUTORISATION DE SIGNATURE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE À INTERVENIR AVEC LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (LOISIRS ET ARÉNA)

CONSIDÉRANT QUE la convention collective, avec le SCFP Local 5125 (Loisirs et aréna) est échue depuis le 31 décembre 2019;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont réglé antérieurement par lettres d'entente, le régime de retraite, les augmentations salariales et autres clauses à incidence monétaire pour les années du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2023;

CONSIDÉRANT QU'après plusieurs séances de négociation, les parties en sont venues à une entente de principe en date du 20 décembre 2023;

CONSIDÉRANT QU'il y a lieu de mandater le maire et le directeur général à signer ladite convention collective;

EN CONSÉQUENCE, il est PROPOSÉ par le conseiller Mario Brunet, APPUYÉ par le conseiller Pierre Deshaies et RÉSOLU unanimement :

DE MANDATER le maire et le directeur général à signer, pour et au nom de la Ville d'Amos, la convention collective, à intervenir avec le Syndicat canadien de la fonction publique (Loisirs et aréna) et ce, pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2028.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

(s) Sébastien D'Astous
Le maire, Sébastien D'Astous

(s) Claudyne Maurice
La greffière, Claudyne Maurice