

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5266

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-4864

EMPLOYEUR VILLE DE TROIS-RIVIÈRES 1325 PLACE DE L'HÔTEL-DE-VILLE CASE POSTALE 368 G9A 5H3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552 565 BOULEVARD CRÉMAZIE E, BUREAU 7100 H3M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS VILLE DE TROIS-RIVIÈRES 2425, RUE LOUIS-ALLYSON, C.P. 368 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 5H3		
Date signature : 2025-10-20	Nombre de salariés visés : 215	Date début : 2025-01-01
Date dépôt : 2025-11-03		Date d'expiration : 2030-12-31

Rémarque :

Inclut résolution n° C-2025-1089.

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-07
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

304

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**

En vigueur jusqu'au 31 décembre 2030

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.	JURIDICTION ET RECONNAISSANCE	4
ARTICLE 2.	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 3.	DÉFINITIONS ET RÈGLES D'INTERPRÉTATION	4
ARTICLE 4.	RÉGIME SYNDICAL	12
ARTICLE 5.	AFFAIRES SYNDICALES	13
ARTICLE 6.	FONCTIONS ET SALAIRES	16
ARTICLE 7.	PAIE	21
ARTICLE 8.	ANCIENNETÉ ET DURÉE DE SERVICE	23
ARTICLE 9.	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	24
ARTICLE 10.	ÉVALUATION DES EMPLOIS	29
ARTICLE 11.	HEURES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 12.	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	35
ARTICLE 13.	RAPPEL AU TRAVAIL	42
ARTICLE 14.	GARDE ET PRIMES	42
ARTICLE 15.	CONGÉS FÉRIÉS	47
ARTICLE 16.	CONGÉS DE JOURS D'UTILITÉ	49
ARTICLE 17.	CONGÉS SOCIAUX	50
ARTICLE 18.	CONGÉS PARENTAUX	51
ARTICLE 19.	CONGÉ ANNUEL	52
ARTICLE 20.	CONGÉS DE MALADIE	55
ARTICLE 21.	CONGÉS FAMILIAUX	57
ARTICLE 22.	CONGÉ SANS SOLDE	57
ARTICLE 23.	MESURES DISCIPLINAIRES	58
ARTICLE 24.	PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	59
ARTICLE 25.	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	61
ARTICLE 26.	ÉQUIPEMENTS ET OUTILS	64
ARTICLE 27.	ASSURANCES COLLECTIVES	66
ARTICLE 28.	RÉGIME DE RETRAITE	68
ARTICLE 29.	DIVERS DROITS	69
ARTICLE 30.	SÉCURITÉ D'EMPLOI	70
ARTICLE 31.	DURÉE DE LA CONVENTION	72
ANNEXE. A	FONCTIONS ET SALAIRES	74
	Fonctions	74
	Salaires	76
ANNEXE. B	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS	80
ANNEXE. B-1	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL	85
ANNEXE. B-2	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS SAISONNIERS	86

ANNEXE. C	HORAIRES SPÉCIAUX	87
	Eaux potables	87
	Chauffeurs d'épandeur d'abrasifs	91
	Opérateurs de surfaceuse à glace	92
	Équipe multitâche	94
	Parcs et soutien	94
ANNEXE. D	ORGANIGRAMME	95
ANNEXE. E	DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES	96
ANNEXE. F	LISTE DE RAPPEL DES SALARIÉS TEMPORAIRES	99
ANNEXE. G	RÉGIME DE RETRAITE	100
ANNEXE. H	CONCIERGES-APPARITEURS, APPARITEURS ET APPARITEURS ÉTUDIANTS	104
ANNEXE. I	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS APPARITEURS	109
ANNEXE. J	FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE	110
ANNEXE. K	MACHINERIE LOURDE – VOIRIE	111
ANNEXE. L	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	112
ANNEXE. M	RÉDUCTION TEMPS DE TRAVAIL EN PRÉVISION DE LA RETRAITE	116
ANNEXE. N	RECONNAISSANCE DE L'EXIGENCE DE SCOLARITÉ DEP	118
LETTRE D'ENTENTE n° 1	GESTION PARTICIPATIVE	119
LETTRE D'ENTENTE n° 2	NÉGOCIATION CONTINUE	121
LETTRE D'ENTENTE n° 3	RÈGLEMENT LA SANTÉ FINANCIÈRE ET LA PÉRINITÉ DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES DU SECTEUR MUNICIPAL (L.R.Q.,c.S-2.1.1)	123
LETTRE D'ENTENTE n° 4	ACQUITEMENT GLOBAL DES DROITS - RÉGIME DE RETRAITE	130
LETTRE D'ENTENTE n° 5	UTILISATION DE L'EXCÉDENT D'ACTIF - RÉGIME DE RETRAITE	133
LETTRE D'ENTENTE n° 6	MESURE TRANSITOIRE LIBÉRATION SYNDICALE DU PRÉSIDENT	136
LETTRE D'ENTENTE n° 7	HORAIRE DÉNEIGEMENT	138
LETTRE D'ENTENTE n° 8	REMPLACEMENT D'UN(E) OPÉRATEUR(TRICE) EAUX POTABLES	142
LETTRE D'INTENTION n° 1	GOUVERNANCE AU COMITÉ DE RETRAITE	145
LETTRE D'INTENTION n° 2	ASSURANCES COLLECTIVE	147
LETTRE D'INTENTION n° 3	PROJET PILOTE COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE	149

ARTICLE 1. JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 1.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis en faveur de ce dernier en ce qui concerne la négociation et l'application de la présente Convention.
- 1.2 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente Convention.
- 1.3 Dans le cours normal des opérations, un employé de la Ville non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter du travail normalement fait par des employés régis par la présente convention, sauf dans les cas d'urgentes nécessités, d'entraînement ou à des fins de démonstration.

ARTICLE 2. BUT DE LA CONVENTION

Le but de la présente Convention est d'assurer le maintien des conditions de travail et la promotion de relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées.

ARTICLE 3. DÉFINITIONS ET RÈGLES D'INTERPRÉTATION

- 3.1 Dans la Convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin inclut le féminin.

Aux fins d'application de la présente Convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, voici ce que les termes et expressions suivants signifient :

- 3.1.1 « **Employeur** » : La Ville de Trois-Rivières.
- 3.1.2 « **Syndicat** » : Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières - SCFP 5552.
- 3.1.3 « **Personne salariée** » : Personne qui, au sens du *Code du travail*, travaille sous la direction et le contrôle de l'Employeur en échange d'une rémunération, et qui est visée par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 3.1.4 « **Jour de travail** » : Un jour au cours duquel la personne salariée doit normalement travailler selon son horaire de travail.
- 3.1.5 « **Jour ouvrable** » : Les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours chômés et payés.
- 3.1.6 « **Jour** » : Jour de calendrier.
- 3.1.7 « **Fonction** » : Ensemble de tâches habituellement exercées par un ou plusieurs personnes salariées. La liste des Fonctions apparaît à l'annexe A de la Convention.

3.1.8 « **Poste** » : Affectation habituelle d'une personne salariée à une Fonction donnée dans un département.

3.1.9 « **Poste hybride** » : Poste jumelant deux Fonctions, dont une spécifique et une autre rattachée aux activités du Service de la voirie. Le salaire reçu est déterminé selon la Fonction la mieux rémunérée. Lorsqu'une personne salariée détenant un poste hybride est affectée au Service de la voirie, il doit prioritairement être retourné à sa Fonction spécifique en cas de tâches à effectuer dans celle-ci. Lors d'un transfert au Service de la voirie, la personne salariée est intégrée à son rang d'ancienneté.

Concernant le choix de vacances, la personne salariée doit se référer au département de sa fonction spécifique. En cas de vacances résiduelles, la personne salariée devra faire sa demande aux gestionnaires du département pour la période visée (article 19.7 a)).

3.1.10 « **Conjoints** » : Les personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère ou les parents d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

3.1.11 « **Personne salariée permanente** » : Une personne salariée embauchée comme tel, en vertu d'une résolution du Conseil municipal ou du Comité exécutif, qui a acquis ses droits d'ancienneté conformément à l'article 8.3 de la Convention et qui détient un Poste.

La liste des personnes salariées permanentes et du Poste qu'ils détiennent au jour de la signature de la Convention apparaît à l'annexe B.

La personne salariée permanente bénéficie d'une garantie de travail de cinquante-deux (52) semaines par année, incluant les vacances annuelles ou autres absences prévues à la présente Convention.

L'Employeur peut confier du travail en sous-traitance. Cependant, l'Employeur convient de maintenir le nombre minimum de ses personnes salariées permanentes à cent soixante-cinq (165).

Lorsque la fin d'emploi d'une personne salariée permanente fait en sorte que le nombre de personnes salariées permanentes est de moins de cent soixante-cinq (165), l'Employeur dispose d'un délai de cent (100) jours pour ramener ce nombre à cent soixante-cinq (165).

À compter du 1^{er} janvier 2027, l'Employeur convient de maintenir le nombre minimum de ses personnes salariées permanentes à deux cents (200).

- 3.1.12 **A) « Personne salariée permanente à temps partiel »** : Une personne salariée embauchée comme tel, en vertu d'une résolution du Conseil municipal ou du Comité exécutif, qui a acquis ses droits d'ancienneté conformément à l'article 8.3 de la Convention et qui détient un Poste, mais dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 11.

La liste des personnes salariées permanentes à temps partiel et du Poste qu'elles détiennent au jour de la signature de la Convention apparaît à l'Annexe B-1.

La personne salariée permanente à temps partiel bénéficie d'une garantie de travail de cinquante-deux (52) semaines par année, incluant les vacances annuelles ou autres absences prévues à la présente Convention.

La personne salariée permanente à temps partiel ne fait pas partie des personnes salariées comptabilisées dans le calcul du nombre minimum prévu à l'article 3.1.11.

La personne salariée permanente à temps partiel bénéficie de la Convention et reçoit les avantages sociaux selon le prorata des heures travaillées. Malgré ce qui précède, la personne salariée permanente à temps partiel n'a pas droit à l'assurance collective prévue à l'article 27.

B) « Personne salariée permanente saisonnière » : Une personne salariée embauchée comme tel, en vertu d'une résolution du Conseil municipal ou du Comité exécutif, qui a acquis ses droits d'ancienneté conformément à l'article 8.3 de la Convention et qui détient un Poste, dont les principales Fonctions sont reliées exclusivement à l'horticulture.

La liste des personnes salariées permanentes saisonnière et du Poste qu'elles détiennent apparaît à l'Annexe B-2.

La personne salariée permanente saisonnière bénéficie d'une garantie minimale de travail de trente (30) semaines par année, incluant les vacances annuelles ou autres absences prévues à la Convention. Au-delà de ce nombre, il ne peut revendiquer des heures de travail.

La personne salariée permanente saisonnière fait partie des personnes salariées comptabilisées dans le calcul du nombre minimum prévu à l'article 3.1.11.

La personne salariée permanente saisonnière bénéficie de la Convention et reçoit les avantages sociaux selon le prorata des semaines travaillées. Malgré ce qui précède, la personne salariée permanente saisonnière n'a pas droit à l'assurance collective prévue à l'article 27.

- 3.1.13 **« Personne salariée temporaire »** : Désigne la personne salariée qui est embauchée pour un surcroît de travail conformément à la définition prévue en 3.1.21 ou en vue de combler toute absence d'une personne salariée permanente et ce, pour toute la durée de l'absence. La personne salariée temporaire a droit à

l'ensemble de la convention collective conformément à l'annexe E et si autrement spécifié. La personne salariée temporaire ne peut recourir aux procédures de grief et d'arbitrage que pour un grief fondé sur un droit dont il bénéficie ou après avoir complété sa période de probation.

La personne salariée temporaire a une période de probation de deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées. Après sa période de probation complétée, elle cumule de la durée de service rétroactivement à son premier jour travaillé.

À l'exception des remplacements, le poste temporaire qui est occupé par une ou des personnes salariées temporaires pendant une période de dix-huit (18) mois consécutifs dans une même Direction devient un poste régulier vacant. À l'expiration de cette période, l'Employeur s'engage à afficher le poste de la fonction sans possibilité d'abolition en vertu de l'article 9.1.1.

- 3.1.14 « **Personne salariée à l'essai** » : Une personne salariée embauchée pour occuper un Poste, qui n'a pas encore complété la période d'essai prévue à l'article 3.1.23.

Pendant la période d'essai, la personne salariée à l'essai bénéficie de l'ensemble de la Convention, mais ne peut se prévaloir des procédures de grief et d'arbitrage en cas de licenciement ou de congédiement.

- 3.1.15 « **Employé subventionné** » : Un employé embauché pour travailler à un projet subventionné, ledit projet ayant été préalablement approuvé par le Syndicat. La durée d'emploi d'un tel employé correspond à la durée du projet. Le salaire payé est équivalent au montant déterminé par le projet. L'embauche d'un Employé subventionné ne doit pas avoir pour effet de causer une mise à pied ni d'empêcher de pourvoir un Poste laissé vacant. Les Employés subventionnés ne font pas partie de l'unité d'accréditation et ne bénéficient donc pas des dispositions de la présente Convention.

- 3.1.16 « **Employé étudiant** » : Un étudiant embauché par l'Employeur pour travailler entre la première semaine du mois de mai et la première semaine du mois de septembre. Les Employés étudiants ne font pas partie de l'unité d'accréditation et ne bénéficient donc pas des dispositions de la présente Convention. Lorsque des tâches habituellement effectuées par les personnes salariées sont confiées aux Employés étudiants, cela ne doit pas avoir pour effet d'occasionner la mise à pied, d'empêcher le rappel au travail ni d'entraîner une diminution des heures régulières de travail des personnes salariées.

« **Appariteur étudiant** » : Une personne salariée étudiante affectée à la Fonction d'Appariteur étudiant bénéficie du salaire prévu à l'Annexe H et est inscrite sur une liste d'ancienneté propre à sa Fonction. Les Appariteurs étudiants ne bénéficient pas des dispositions de la présente Convention, sauf des articles mentionnés à l'annexe H. Les Appariteurs étudiants ne sont pas assujettis à la période d'embauche mentionnée au paragraphe précédent.

« **Étudiant opérateur de surfaceuse** » : Une personne salarié étudiante affectée à la Fonction d'opérateur de surfaceuse bénéficie du salaire de la Fonction d'opérateur de surfaceuse à l'échelon 1. Les Opérateurs de surfaceuse étudiants ne bénéficient pas des dispositions de la présente Convention, sauf des articles 4, 11.3, 25 et 26. Lorsque des tâches habituellement effectuées par les personnes salariées sont confiées aux Opérateurs de surfaceuse étudiants, cela ne doit pas avoir pour effet d'occasionner la mise à pied, d'empêcher le rappel au travail ni d'entraîner une diminution des heures régulières de travail des personnes salariées.

- 3.1.17 « **Employé retraité** » : Un ancien Salarié ayant pris sa retraite et qui est rappelé par l'Employeur pour venir travailler au sein de la Ville. L'Employé retraité ne bénéficie pas des dispositions de la présente Convention, sauf de l'Annexe « A » et des articles 4, 11.3, 12, 25 et 26. Lorsque l'Employeur rappelle une personne retraitée, il doit aviser le Syndicat. La fin de la période de travail d'un Employé retraité sera déterminée dès l'embauche par le Directeur concerné. Une même personne retraitée pourra être rappelée par l'Employeur à plusieurs reprises. Le taux de salaire applicable à l'Employé retraité sera établi en fonction de l'échelon qu'il détenait lors de la prise de sa retraite. L'Employé retraité sera exempté de participation aux assurances collectives ainsi qu'au fonds de pension.

L'Employeur s'engage à restreindre l'utilisation d'employés retraités aux seules fins de permettre le remplacement temporaire des personnes salariées permanentes durant leur horaire régulier de travail et ce, lors de la prise des congés ou vacances qui leurs ont été octroyés s'il n'y a aucune personne salariée permanente ou temporaire aptes à effectuer immédiatement le travail et qui peut effectuer ledit remplacement. L'Employeur peut également rappeler un employé retraité afin d'effectuer un accompagnement, de faire un transfert de connaissances ou encore pour effectuer de la formation auprès d'autres personnes salariées.

Le rappel au travail de personnes retraitées doit donc être de courte durée et ne peut avoir pour effet d'éviter de combler des postes vacants, d'embaucher du personnel permanent, de rappeler au travail des personnes salariées mises à pied aptes à effectuer immédiatement le travail ou d'enlever aux personnes salariées des opportunités d'effectuer du temps supplémentaire ou des rappels au travail.

L'Employeur peut rappeler une personne retraitée lors d'un rappel en temps supplémentaire, et ce, selon l'ordre de rappel prévu à l'article 12. Si aucune personne salariée n'est disponible pour effectuer du travail, l'Employeur pourra donc recourir à une personne retraitée.

Lorsque la personne retraitée refuse des assignations pour une période de plus de six (6) mois consécutifs, elle est considérée démissionnaire.

- 3.1.18 « **Remplaçant cadre** » : Une personne salariée qui remplace un cadre en l'absence de ce dernier, mais qui conserve son statut de personne salariée. Le Remplaçant cadre est désigné par l'Employeur. Cette désignation peut être retirée en tout temps.
- 3.1.19 « **Convention** » : La présente convention collective de travail.
- 3.1.20 « **Grief** » : Une mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention.
- 3.1.21 « **Surcroît de travail** » : Un surcroît de travail se définit par une augmentation ou un accroissement de la charge de travail nécessitant l'ajout de personnel sur une base ponctuelle. Il peut s'agir d'une tâche en sus du travail déjà confié ou d'une nouvelle tâche à confier. Cet accroissement doit revêtir la caractéristique d'être temporaire, c'est-à-dire ne durer qu'un temps limité.

Dans le cas où la Ville décide de recourir à des personnes salariées temporaires pour répondre à un surcroît de travail, ces personnes ne peuvent être embauchées pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs. Lorsqu'un surcroît atteint dix-huit (18) mois, indépendamment des personnes salariées qui l'ont effectué, l'Employeur doit combler le poste sur une base régulière, il est comblé selon la procédure d'affichage prévue à l'article 9.

- 3.1.22 « **Période de probation** » : Période de neuf cent soixante (960) heures effectivement travaillées à laquelle est assujéti une personne salariée nouvellement embauchée à la Ville sur un poste permanent et pendant laquelle elle doit démontrer qu'elle satisfait aux exigences de la fonction.

Malgré ce qui précède, la personne salariée nouvellement embauchée à la Ville sur un statut de temporaire est assujéti à une période de probation de deux mille quatre-vingts (2080) heures effectivement travaillées à l'issue de laquelle son nom est inscrit sur la liste de rappel. La personne salariée temporaire mise à pied durant cette période et rappelée au travail par la suite ne fait que compléter les heures manquantes à sa période de probation. En tout temps pendant la période de probation, la personne salariée temporaire peut reprendre son statut. Elle retourne alors à son rang sur la liste de rappel.

Pendant la période de probation, la personne salariée ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage en cas de licenciement ou de congédiement.

Une fois la période de probation complétée, la personne salariée est confirmée dans son statut d'emploi et bénéficie des avantages de la convention collective que lui concède ce statut, rétroactivement à sa date d'embauche.

- 3.1.23 « **Période d’essai** » : Période de trois cent soixante (360) heures effectivement travaillées à laquelle est assujéti une personne salariée déjà embauchée par la Ville à la suite d’un mouvement de main-d’œuvre interne. Pendant la période d’essai, il est consenti une période de familiarisation afin de faciliter l’intégration au travail. Cette période peut être prolongée si les parties y consentent. La personne salariée peut également être confirmée dans son poste avant la fin de la période d’essai si les parties y consentent.

La période d’essai peut être concomitante avec la période de probation. Le cas échéant, la période de probation doit être complétée entièrement.

- 3.1.24 « **Durée de service** » : Nombre d’heures effectivement travaillées à taux régulier, à titre de personne salariée temporaire.

- 3.1.25 « **Représentant syndical** » : Toute personne salariée désignée par le syndicat pour le représenter, et ce, conformément au nombre et aux modalités prévus aux articles pertinents de la convention collective ou sur une autorisation du Directeur des ressources humaines ou de son représentant désigné.

- 3.1.26 « **Situation d’urgence** » : L’Employeur peut déclarer, par la Direction de la sécurité incendie et la sécurité civile, une situation d’urgence lors de la survenance d’un sinistre sur son territoire. L’Employeur a le droit, d’octroyer des tâches de travail autres que celles habituelles de ses personnes salariées. Il peut également modifier les heures de travail en dehors des heures régulières de travail, et ce, après entente avec la personne salariée.

Tout travail supplémentaire, en plus des heures normalement prévues à l’horaire de la personne salariée durant cette période d’urgence, est rémunéré selon les dispositions prévues aux articles 12 et 13. Le temps supplémentaire ne peut être accumulé dans la banque. L’Employeur s’engage à respecter, le plus possible, l’ancienneté pour assigner le travail.

- 3.1.27 « **Direction** » : Entité de l’organisation relevant d’un directeur et chapeautant un ou plusieurs services.

- 3.1.28 « **Service** » : Entité de l’organisation possédant une certaine autonomie d’action et qui regroupe deux ou plusieurs départements ayant pour mission l’atteinte d’objectifs déterminés et communs.

Au moment de la signature de la présente convention collective les directions, services et départements sont les suivants :

A) Direction des travaux publics :

- a) Service voirie
 - Pavage
 - Balai Niveleuse
 - Transport
 - Signalisation
- b) Service Canalisation souterraine
 - Excavation
 - Réseau de distribution
 - Mini Caméra
- c) Service Parcs et Espaces Vert
 - Terrains sportifs et espaces publics
 - Horticulture
 - Soutien activités
 - Arboriculture
- d) Service Mécanique
 - Mécanique

B) Direction de la gestion des eaux et des immeubles

- a) Service bâtiment
 - Électricité
 - Mécanique d'entretien
 - Bâtiment et parc
- b) Service des eaux :
 - Eaux usées réseaux
 - Eaux usées traitement
 - Eaux potables

C) Direction des loisirs :

- a) Service plateaux sportifs
 - Arena
- b) Service soutien et vie communautaire :
 - Gestion de salles

- 3.2 Les préposés aux patinoires extérieures ne font pas partie de l'unité d'accréditation et ne bénéficient donc pas des dispositions de la présente Convention. Advenant le cas où des personnes salariées visées par la présente Convention sont affectées par l'Employeur aux patinoires extérieures, les personnes salariées ainsi affectées continuent de bénéficier des dispositions de la présente Convention. Aux fins d'application du présent article, le travail associé aux patinoires extérieures est considéré comme faisant partie de la classe 3.
- 3.3 Toute entente individuelle entre l'Employeur et une personne salariée, conclue après la signature de la Convention et comportant des conditions de travail différentes de celles stipulées dans cette dernière, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat pour être valide. Une telle entente conclue avant la signature de la Convention est nulle.
- 3.4 Si l'une des dispositions de la présente Convention devient nulle en raison de toute législation d'ordre public, elle est réputée non écrite sans toutefois affecter les autres articles de la Convention.
- 3.5 Les annexes et les lettres d'entente jointes à la Convention, de même que les lettres d'entente conclues après sa signature, en font partie intégrante.

ARTICLE 4. RÉGIME SYNDICAL

- 4.1 Toute personne salariée doit, comme condition au maintien de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente Convention.
- 4.2 Sous réserve de l'article 63 du *Code du travail*, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée que le Syndicat aurait exclue de ses rangs ou dont l'adhésion aurait été refusée. Cependant, l'Employeur est tenu de congédier :
- a) Toute personne salariée qui refuse d'adhérer au Syndicat dans les deux (2) mois de la signature de la présente Convention;
 - b) Toute nouvelle personne salariée qui refuse d'adhérer au Syndicat dans les deux (2) mois qui suivent son embauche.
- 4.3 Toute personne salariée assujettie à la Convention doit, pour la durée des présentes, consentir à la retenue par l'Employeur sur son salaire hebdomadaire, ou autrement après entente entre les parties, d'une somme équivalente aux cotisations du Syndicat fixée par un règlement du Syndicat.
- 4.4 L'Employeur remet les sommes retenues au Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours de la fin du mois. L'Employeur indique, lors de la remise, le nom de la personne salariée, le montant perçu, le nombre d'heures travaillées ainsi que toute prime et tout supplément salarial attribués à la personne salariée. L'Employeur indique séparément les heures travaillées en temps régulier et celles travaillées en temps supplémentaire.

- 4.5 Tout document du Syndicat peut être affiché dans les établissements ayant des personnes salariées qui s’y rapportent au début et à la fin de leur quart de travail, aux endroits habituels, ou sur des tableaux désignés par l’Employeur.
- Les documents affichés ne doivent comporter aucun propos diffamatoire ou qui porte atteinte à la réputation ou à l’intégrité d’une personne.
- 4.6 Lors de l’imposition d’une mesure disciplinaire ou d’une mesure administrative, tout membre du Syndicat doit être accompagné d’un représentant syndical lors d’une convocation avec un représentant de l’Employeur, à moins qu’il n’y renonce par écrit.
- 4.7 Sur demande, l’Employeur consent à mettre à la disposition du Syndicat une salle adéquate pour ses réunions, et ce, sans frais de location.
- 4.8 L’Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local adéquat aux Travaux publics dans le secteur Est ainsi qu’aux Travaux publics dans le secteur Ouest. Si l’Employeur veut reprendre possession de l’un ou l’autre des locaux qui sont occupés par le Syndicat au jour de la signature de la Convention, le nouveau local doit être d’une superficie approximative de deux cents (200) pieds carrés.
- 4.9 Lors de l’embauche d’une nouvelle personne salariée, l’Employeur fait remplir à cette dernière le formulaire apparaissant à l’annexe H et en transmet copie au Syndicat, et ce, au plus tard dix (10) jours ouvrables après son embauche.
- 4.10 Le conseiller syndical peut assister à toute rencontre entre les représentants du Syndicat et ceux de l’Employeur. L’Employeur peut également s’adjoindre un consultant externe.

ARTICLE 5. AFFAIRES SYNDICALES

- 5.1 Dans le cadre du renouvellement de la Convention, cinq (5) personnes salariées désignées par le Syndicat sont libérées sans perte de traitement régulier pour la période consacrée à une séance de négociation ou de conciliation avec les représentants de l’Employeur.

Avant le début des négociations, le Syndicat transmet au directeur des Ressources humaines un avis écrit pour l’informer de l’identité des personnes salariées qu’il désigne en application du présent article et l’avise de tout changement à cet égard dans les meilleurs délais. L’Employeur transmet également un avis au Syndicat pour l’informer de l’identité de ses représentants et l’avise de tout changement à cet égard dans les meilleurs délais.

Une banque de quatre-vingts (80) heures pour l’ensemble des représentants syndicaux sans perte de salaire est consentie pour la préparation de la négociation dans l’année de l’échéance (2030) de la convention collective.

5.2 Un (1) représentant autorisé du Syndicat ainsi que le plaignant, le cas échéant, sont libérés sans perte de traitement régulier, et ce, pour la période requise pour assister à une audition devant un arbitre dans le cadre d'un grief découlant de la convention ou pour assister à une audition devant le Tribunal administratif du travail ou la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST).

Dans le cas d'un grief collectif, une (1) seule personne salariée est libérée aux mêmes conditions.

5.3 L'Employeur accorde aux représentants du Syndicat, sur demande écrite soumise à la direction des Ressources humaines, l'autorisation de s'absenter du travail sans perte de traitement régulier pour s'occuper d'affaires syndicales, autres que celles prévues à la Convention, et ce, jusqu'à concurrence de mille (1000) heures par année civile à compter de 2026 pour l'ensemble des représentants du Syndicat. Un maximum de sept (7) personnes salariées peut être libéré en même temps, à moins que la Convention ne le prévoie autrement.

L'Employeur accorde au président du Syndicat une libération complète de ses fonctions, sans perte de salaire, pour vaquer à ses occupations syndicales. Le président du Syndicat est présent d'office sur tous les comités sauf pour le régime de retraite.

5.4 Lorsque les heures prévues à l'article 5.3 sont épuisées, les heures d'absence suivantes sont sans solde.

L'Employeur continue à verser le salaire régulier et les avantages sociaux lors de telles absences, et ce, pourvu que le Syndicat lui rembourse le salaire régulier, les avantages sociaux et la part de l'Employeur au régime d'avantages sociaux. À cet effet, l'Employeur doit faire parvenir la demande de remboursement autant que possible dans les trente (30) jours de l'absence. Le Syndicat rembourse son dû dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

5.5 Toute demande de libération doit être soumise par écrit à la direction des Ressources humaines au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de la libération. Ce délai peut être moindre si l'Employeur y consent. La demande du Syndicat doit préciser le nom des représentants syndicaux qu'il entend faire libérer ainsi que l'article en vertu duquel la demande de libération est soumise.

5.6 Un comité de relations de travail est formé, lequel est composé de trois (3) représentants désignés par l'Employeur et de trois (3) représentants désignés par le Syndicat. Un compte-rendu de chaque rencontre est rédigé. Le Syndicat en reçoit copie pour validation avant qu'il ne soit diffusé.

Pour toute rencontre du comité de relations de travail ou pour toute séance de négociation ou de conciliation dans le cadre du renouvellement de la Convention, les représentants syndicaux sont autorisés à s'absenter de leur travail sans perte de traitement régulier ou bénéfices au moins pour une demi-journée, et ce, sans perte de traitement régulier.

- 5.7** Les représentants syndicaux peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement régulier ou bénéfiques, dans les cas et selon le nombre ci-après prévu :
- Audition de grief par un arbitre : deux (2) représentants
 - Comité de retraite : un (1) représentant
 - Comité sur les assurances : deux (2) représentants
 - Audition devant les instances compétentes en matière de lésions professionnelles ou de santé et sécurité au travail : un (1) représentant
 - Audition devant le tribunal administratif du travail : un (1) représentant
 - Rencontre du comité de griefs : deux (2) représentants
 - Rencontres du comité de SST : trois (3) représentants
 - Rencontres du programme d'aide aux employés : un (1) représentant
 - Rencontre du comité d'évaluation des emplois : deux (2) représentants
 - Rencontre du comité opérationnel : deux (2) représentants
 - Convocation disciplinaire d'un employé : un (1) représentant

- 5.8** Sans nuire aux besoins des opérations, les personnes salariées travaillant sur des horaires spéciaux peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement régulier afin d'assister aux assemblées syndicales, et ce, pour la durée de l'assemblée seulement et pour un maximum de trois (3) assemblées par année à raison de trois (3) heures par assemblée.

- 5.9** Le membre qui est élu à une fonction au sein du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est autorisé à s'absenter de son travail sans solde pour les réunions de l'instance concernée, et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année. Ce nombre peut être augmenté après entente avec l'Employeur.

L'Employeur doit être avisé par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la réunion.

L'Employeur continue à verser le salaire régulier et les avantages sociaux lors de telles absences, et ce, pourvu que le Syndicat lui rembourse le salaire régulier, les avantages sociaux et la part de l'Employeur au régime d'avantages sociaux. À cet effet, l'Employeur doit faire parvenir la demande de remboursement autant que possible dans les trente (30) jours de l'absence. Le Syndicat rembourse son dû dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

- 5.10** Deux (2) fois par année, pour une durée d'une (1) heure, la Ville libère, sans perte de traitement régulier ou bénéfiques, cinq (5) représentants autorisés du Syndicat afin qu'ils puissent rencontrer les nouvelles personnes salariées embauchées par la Ville. Tant et aussi longtemps que l'Employeur tiendra des rencontres d'accueil et d'intégration avec les nouvelles personnes salariées, la présentation des représentants autorisés du Syndicat devra se faire à l'intérieur de ces rencontres.

ARTICLE 6. FONCTIONS ET SALAIRES

6.1 Définition

- 6.1.1 Les Fonctions et les salaires régis par la présente Convention sont ceux apparaissant à l'annexe A.
- 6.1.2 La personne salariée temporaire reçoit le salaire déterminé à l'article 6.1.1 selon la Fonction qu'il occupe.

6.2 Règle de changement d'échelon de salaire et de classe d'emploi

- 6.2.1 L'avancement d'échelon pour toute personne salariée permanente annuel se fait tous les douze (12) mois à la date d'anniversaire d'embauche ou de promotion dans le poste qu'elle détient. Pour les personnes salariées permanentes saisonnières et les temporaires, l'avancement d'échelon se fait à tous les deux mille quatre-vingts (2 080) heures régulières effectivement travaillées dans la fonction qu'elle occupe.
- 6.2.2 Pour la personne salariée permanente, sous réserve des articles 10.3 et 10.4, l'échelon salarial et la qualification dans une Fonction autre que dans le Poste qu'elle détient, progresse à tous les deux mille quatre-vingts (2 080) heures régulières effectivement travaillées dans cette Fonction.

Lorsqu'une personne salariée obtient un poste d'opérateur d'épandeur d'abrasif/balai mécanique, elle se voit reconnaître cinquante pour cent (50 %) des heures normales effectivement travaillées dans la fonction d'opérateur de balai mécanique pour les fins de progression dans l'échelle salariale.

- 6.2.3 Malgré ce qui précède, la Direction des ressources humaines reconnaît l'expérience pertinente antérieure acquise par la personne salariée dans une fonction donnée chez un autre employeur et ce, aux fins de positionnement dans l'échelle salariale. La Direction des ressources humaines se réserve le droit de ne pas reconnaître une expérience jugée non pertinente. Ainsi, deux (2) personnes qui détiennent un niveau d'expérience équivalent sont assujetties au même échelon.

La reconnaissance de l'expérience antérieure n'a aucun impact sur l'ensemble des clauses prévues à la convention collective, à l'exception du positionnement salarial. Une fois que l'expérience est reconnue et que la personne salariée est positionnée dans l'échelle salariale, cette dernière continue par la suite à progresser en fonction des règles prévues aux articles 6.2.1 et 6.2.2.

- 6.2.4 Lorsqu'une personne salariée permanente ou temporaire obtient un Poste de appartenant à une classe égale à celle du Poste qu'elle occupe, elle conserve et continue d'accumuler toutes les heures effectivement travaillées pour les fins de la progression dans les échelons salariaux.

Lorsqu'une personne salariée temporaire obtient un Poste de la même affectation qu'elle occupait, elle conserve et continue d'accumuler toutes les heures effectivement travaillées pour les fins de la progression dans les échelons salariaux. La date à laquelle elle atteint le nombre d'heures requis (2080 heures) pour sa progression d'échelon devient la date annuelle de progression.

6.2.5 Règle de changement de classe à la hausse

Lorsqu'une personne salariée obtient une affectation ou un Poste sur une classe salariale supérieure à celle qu'elle détient, elle reçoit l'échelon dans la nouvelle classe avec une augmentation de salaire d'au moins deux pour cent (2%) par rapport au taux de salaire qu'elle détenait avant son affectation ou son nouveau Poste, sinon elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Cet article ne peut avoir pour effet de situer le taux de salaire au-delà du maximum du Poste.

6.2.6 Règle de changement de classe à la baisse :

- a) Lorsqu'une personne salariée obtient un Poste appartenant à une classe inférieure à celle du Poste qu'elle occupe, elle se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe dont le taux de salaire est égal ou immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
- b) Lorsque, à la demande de son supérieur, une personne salariée occupe temporairement un Poste d'une classe inférieure à celle du Poste qu'elle occupe, la personne salariée ne subit aucune diminution du taux de salaire.

6.3 Affectations saisonnières au Service de la voirie

6.3.1 Aux fins d'application du présent article, les véhicules identifiés à l'annexe K comme étant de la machinerie lourde font exclusivement partie du Service de la voirie. En conséquence de ce qui précède, les personnes salariées détenant la Fonction d'opérateur de machinerie lourde ou de chauffeur se rapportent exclusivement au Service de la voirie.

6.3.2 Les affectations saisonnières au Service de la voirie sont assujetties aux règles suivantes :

Lors d'une affectation, la personne salariée reçoit le plus haut taux de salaire entre l'affectation et sa Fonction régulière.

Dans tous les établissements du Service de la voirie, l'Employeur affiche simultanément toutes les affectations saisonnières offertes pour une période donnée, et ce, en deux occasions durant l'année, soit entre le 1^{er} et le 15 avril pour la période printemps-été, et entre le 1^{er} et le 15 octobre pour la période automne-hiver.

L'affichage doit indiquer le type de machinerie ainsi que le lieu et l'horaire relatifs à chaque affectation. La personne salariée qui désire poser sa candidature doit le faire personnellement en utilisant le formulaire prévu à cette fin et peut être envoyé par courriel. Le Syndicat peut également poser la candidature pour un membre absent. Le formulaire doit être reçu par la direction des Ressources humaines au plus tard à 16 h 30 lors du dernier jour de la période d'affichage. La personne salariée qui pose sa candidature pour plusieurs affectations doit indiquer son ordre de préférence des affectations. Dans tous les établissements du Service de la voirie, l'Employeur affiche la liste des candidats retenus pour chaque affectation au plus tard quinze (15) jours après la fin de l'affichage, et il en transmet copie au Syndicat.

L'affectation est attribuée à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ou à défaut le plus de durée de service du Service de la voirie ayant posé sa candidature en respectant l'ordre de priorité suivant :

- a) Parmi les personnes permanentes détenant la Fonction d'opérateur de machinerie lourde et chauffeur ou de chauffeur dans le Service de la voirie;
- b) Parmi les autres personnes salariées permanentes dans le Service de la voirie;
- c) Parmi les personnes salariées temporaires au travail dans la Direction des travaux publics.

6.3.3 L'Employeur attribuera les affectations saisonnières qui ne sont pas comblées par ordre inverse de durée de service ou à défaut par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées du Service de la voirie n'ayant pas posé leur candidature, en respectant l'ordre de priorité suivant :

- a) Parmi les personnes salariées temporaires au travail dans la Direction des travaux publics;
- b) Parmi les personnes salariées permanentes détenant la Fonction d'opérateur de machinerie lourde et chauffeur ou de chauffeur dans le département du transport;
- c) Parmi les autres personnes salariées permanentes dans le Service de la voirie.

6.3.4 Lorsqu'une personne salariée nommée à une affectation saisonnière n'est plus en mesure d'exercer les tâches afférentes à son affectation en raison d'une absence pour une lésion d'ordre personnel ou professionnel, ou de toute autre absence prévue à la Convention, l'Employeur attribue cette affectation, selon la même procédure prévue à l'article 6.3.2 ou à défaut 6.3.3 en autant que la personne salariée n'ait pas obtenu d'autres affectations au cours de la période d'affichage. Si la personne salariée revient au travail avant la fin de son affectation, elle reprend son affectation.

6.4 Affectations quotidiennes

Si au cours d'une journée une affectation quotidienne est requise, dans la mesure du possible et sous réserve des autres règles prévues à la Convention, l'Employeur l'offre parmi ceux qui sont aptes à faire le travail selon l'ordre suivant :

- a) Par ancienneté parmi les personnes salariées du département;
- b) Par ancienneté parmi les personnes salariées du Service;
- c) Par ordre de durée de service parmi les personnes salariées temporaires au travail du Service;
- d) Par ordre de durée de service parmi les personnes salariées temporaires au travail de la Direction.

Dans l'éventualité où il n'y a aucun volontaire, l'Employeur peut obliger une personne salariée parmi celles qui sont aptes à effectuer le travail selon l'ordre suivant :

- a) Par ordre inverse de durée de service parmi les personnes salariées temporaires de la Direction.
- b) Par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes du département.
- c) Par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes du Service.

Dans tous les cas d'affectation quotidienne, la personne salariée qui est déplacée ne peut être remplacée dans sa fonction à moins qu'elle accepte volontairement l'affectation.

6.5 Affectations temporaires

6.5.1 Aux fins d'application de la présente Convention, une affectation temporaire désigne une affectation à une Fonction donnée pour une période déterminée afin de répondre à des besoins intermittents.

- a) Les affectations sont affichées pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage doit indiquer : la Fonction, l'horaire, la date de la fin de la période d'affichage, la classe d'emploi, la durée de l'affectation et le département. En outre, il doit préciser la durée de l'affectation temporaire ainsi que les endroits où acheminer le formulaire de candidature. La personne salariée qui désire poser sa candidature doit le faire personnellement en utilisant le formulaire prévu à cette fin et peut être envoyé par courriel. Le Syndicat peut également poser la candidature pour un membre absent. Le formulaire doit être reçu par la direction des Ressources humaines au plus tard à 16 h 30 lors du dernier jour de la période d'affichage. La personne salariée qui pose sa candidature pour plusieurs affectations doit indiquer son

ordre de préférence des affectations. Dans tous les établissements ayant des personnes salariées qui s'y rapportent au début et à la fin de leur quart de travail, l'Employeur affiche la liste des candidats retenus pour chaque affectation au plus tard quinze (15) jours après la fin de l'affichage, et il en transmet copie au Syndicat.

- b) Chaque affectation temporaire s'étend sur une période d'au moins un (1) mois et d'au plus six (6) mois de calendrier.
- c) Les personnes salariées permanentes et temporaires au travail de la Direction concernée peuvent soumettre leur candidature à une affectation temporaire.

6.5.2 La personne salariée nommée à une affectation temporaire :

- a) A priorité sur tout autre personne salariée quant au travail à effectuer dans la Fonction concernée, sauf à l'égard des personnes salariées du département concerné détenant la Fonction.
- b) Doit demeurer à cette affectation pour la période prévue à l'affichage et doit exécuter en priorité le travail qui lui est confié dans cette affectation.

6.5.3 L'affectation temporaire est accordée au candidat le plus ancien qui répond aux exigences normales de la Fonction parmi les personnes salariées permanentes de la Direction concernée ayant posé leur candidature ou à défaut, parmi les personnes salariées temporaires de la Direction, par ordre de durée de service, et ce, en respectant l'ordre de priorité suivant :

- a) Parmi les personnes salariées permanentes du département concerné.
- b) Parmi les personnes salariées permanentes du Service concerné.
- c) Parmi les personnes salariées permanentes de la Direction concernée.
- d) Parmi les personnes salariées temporaires au travail de la Direction.

6.5.4 L'Employeur attribuera les affectations temporaires qui ne sont pas pourvues par ordre inverse de durée de service ou à défaut, par ordre inverse d'ancienneté, parmi les personnes salariées de la Direction concernée n'ayant pas posé leur candidature de la façon suivante :

- a) Parmi les autres personnes salariées temporaires au travail.
- b) Parmi les autres personnes salariées permanentes du département concerné.
- c) Parmi les autres personnes salariées permanentes du Service concerné.
- d) Parmi les autres personnes salariées permanentes de la Direction.

- 6.5.5 Aux fins d'application du présent article, les départements, les Services et les Directions sont ceux définis à l'annexe D de la Convention.
- 6.5.6 Lorsqu'une personne salariée nommée à une affectation temporaire n'est plus en mesure d'exercer les tâches afférentes à son affectation en raison d'une absence pour une lésion d'ordre personnel ou professionnel, ou de toute autre absence prévue à la Convention, l'Employeur attribue cette affectation, selon la même procédure prévue à l'article 6.5.3 ou à défaut 6.5.4 en autant que la personne salariée n'ait pas obtenu d'autres affectations au cours de la période d'affichage. Si la personne salariée revient au travail avant la fin de son affectation, elle reprend son affectation.
- 6.5.7 Les parties reconnaissent que les personnes salariées ne changent pas de Fonction lorsqu'elles sont nommées à une affectation temporaire.

ARTICLE 7. PAIE

7.1 Modalités du versement

- 7.1.1 La personne salariée reçoit son salaire chaque semaine, tous les jeudis vers midi, par dépôt électronique. Sur demande à la Direction des ressources humaines ou à son représentant, la personne salariée se voit remettre une puce d'authentification. Également, l'Employeur met à la disposition des personnes salariées, des postes informatiques pour les besoins de consultation et des imprimantes pour les besoins d'impression dans tous les lieux où des personnes salariées se rapportent au début et à la fin de leurs quarts de travail.

La personne salariée qui n'est pas en mesure d'accéder à son bulletin de paie en format électronique peut, sur demande à la direction des ressources humaines, en recevoir une copie.

- 7.1.2 Les renseignements suivants apparaissent sur le bulletin de paie :
- a) Le nom, le prénom et le numéro de la personne salariée
 - b) La fonction occupée
 - c) La date et la période de paie
 - d) Le nombre d'heures régulières accomplies et le taux applicable
 - e) Le nombre d'heures supplémentaires effectuées et le taux applicable

- f) La nature et le montant des primes, indemnités ou allocations
- g) La nature et le montant de chaque déduction
- h) Le montant net versé
- i) La banque de congés fériés
- j) La banque de vacances
- k) La banque de congés de maladie
- l) La banque de congés de jours d'utilité
- m) La banque de temps accumulé
- n) La banque de congés familiaux

- 7.2 La récupération des cotisations de toutes sources avancées qui ont été accumulées au cours d'une période d'absence se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée.
- 7.3 À défaut d'entente avec la personne salariée, l'Employeur peut retenir une somme d'un maximum de cent dollars (100 \$) sur chaque paie, après avoir avisé par écrit la personne salariée au moins une semaine à l'avance, jusqu'au remboursement total de la dette.
- 7.4 Advenant un solde à payer au moment du versement de montants provenant d'une banque de temps ou d'une rétroactivité, l'Employeur peut récupérer le solde à payer à même cette banque ou cette rétroactivité.
- 7.5 Les cotisations au régime de retraite doivent être remboursées dans la même année financière au cours de laquelle l'Employeur donne un crédit équivalent sur les feuilles d'impôt.
- 7.6 La personne salariée temporaire rappelée au travail après le début de la semaine de travail peut compléter sa rémunération pour obtenir une semaine complète de paie en se faisant payer son temps accumulé ou en jour d'utilité. Une demande à cet effet doit être soumise pendant ladite semaine.
- 7.7 Toute personne salariée temporaire rappelée au travail et qui n'a pas été avisée la veille que ses services ne sont pas requis pour le lendemain et qui est renvoyée chez elle reçoit une rémunération équivalant à une demi-journée de travail au taux horaire régulier de la Fonction qu'elle aurait occupée.

ARTICLE 8. ANCIENNETÉ ET DURÉE DE SERVICE

- 8.1** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée permanente, à la personne salariée permanente saisonnière et à la personne salariée permanente à temps partiel. Les dispositions relatives à la durée de service s'appliquent à la personne salariée temporaire.

Lorsqu'une personne salariée temporaire obtient un statut de personne salariée permanente, cette dernière se voit reconnaître une date d'ancienneté calculée selon la durée de service, étant entendu qu'une année lui est reconnue pour chaque deux mille quatre-vingt (2080) heures travaillées à taux régulier. Sa date de service continu ne change pas.

- 8.2** L'ancienneté correspond à la période totale de service continu pendant laquelle une personne salariée a été au service de l'Employeur dans une Fonction couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat pourvu que la personne salariée ait complétée la période de probation.

8.3 Période de probation

Une personne salariée permanente acquiert son droit d'ancienneté après une période de probation de neuf-cent-soixante (960) heures effectivement travaillées.

La personne salariée temporaire qui n'a pas complété la période de probation de deux mille quatre-vingts (2080) heures prévues à l'article 3.1.22 mais qui obtient le statut de personne salariée permanente doit compléter les heures manquantes à sa période de probation avant d'obtenir son droit d'ancienneté.

- 8.4** Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté, sa durée de service et son emploi pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) Si elle quitte volontairement son emploi.
- b) Si elle est congédiée pour cause juste et suffisante.
- c) Si elle est absente de son travail plus de trois (3) jours de travail consécutifs sans donner d'avis ou sans cause raisonnable.
- d) Si elle néglige de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un rappel au travail à la suite d'une mise à pied, et ce, sans cause raisonnable.
- e) Si elle est mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- f) Si elle est absente de son travail en raison d'une maladie ou d'un accident personnel ou professionnel pour une période excédant trente-six (36) mois.

Lorsqu'une personne salariée perd son emploi, l'Employeur doit en informer le Syndicat par écrit dans les meilleurs délais.

- 8.5** Une personne salariée qui obtient un Poste chez l'Employeur, mais en dehors de l'unité couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, conserve et accumule son ancienneté durant une période de six (6) mois consécutifs. De plus, durant cette même période, la personne salariée peut réintégrer son Poste dans l'unité couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat sans préjudice à tous les droits qu'il avait avant son départ. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties. Durant cette période, la personne salariée paie la cotisation syndicale en fonction du salaire de son Poste dans l'unité couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 8.6** La liste d'ancienneté et la liste de durée de service sont jointes à la présente Convention pour en faire partie de façon intégrante. À la signature de la Convention, ces listes sont complétées en y ajoutant son numéro de téléphone (deux (2) numéros au maximum), sa Fonction et son courriel de la Ville. Ces listes sont transmises au Syndicat.
- Par la suite, l'Employeur achemine au Syndicat la liste d'ancienneté et la liste de durée de service à jour, incluant toute modification aux coordonnées des personnes salariées et ce, deux (2) fois par année, en mars et en septembre.
- 8.7** Une ancienneté préférentielle, en cas de mise à pied, est accordée au président du Syndicat, et ce, pour la durée de son mandat.
- 8.8** Lorsque plus d'une personne salariée obtient un Poste chez l'Employeur à la même date et à la même heure, leur rang sur la liste d'ancienneté sera déterminé par un tirage au sort dont au moins un représentant du Syndicat sera témoin, en plus des personnes salariées concernées.

ARTICLE 9. MOUVEMENTS DE PERSONNEL

9.1 Modalités d'affichage

- 9.1.1** Lorsque l'Employeur désire pourvoir à un Poste vacant ou qu'une nouvelle Fonction ou un nouveau Poste est créé, il procède à un affichage pendant une période de dix (10) jours ouvrables. Dans le cas d'un Poste vacant, l'Employeur peut décider de l'abolir dans les quarante-cinq (45) jours de la vacance du poste ou à défaut, il doit procéder à l'affichage dans les mêmes délais. En cas d'abolition, le Syndicat en est informé par écrit.
- 9.1.2** La direction des Ressources humaines informe le Syndicat de l'affichage en lui transmettant une copie quinze (15) jours avant sa parution.
- 9.1.3** La personne salariée qui désire poser sa candidature doit le faire personnellement ou par courriel en utilisant le formulaire prévu à cette fin. Le formulaire doit être reçu par la direction des Ressources humaines au plus tard à 16 h 30 lors du dernier jour de la période d'affichage. Le Syndicat peut postuler pour une personne salariée absente.

- 9.1.4 La direction des Ressources humaines doit faire connaître sa décision dans un délai de soixante (60) jours à compter de la date à laquelle se termine l'affichage. À compter de la soixante et unième (61^e) journée de sa nomination, ou plus tard si les parties décident de prolonger ce délai au moyen d'une entente écrite, la personne salariée reçoit le taux de salaire prévu à son nouveau Poste.
- 9.1.5 Durant le processus de sélection, l'Employeur se réserve le droit de pourvoir temporairement le Poste vacant ou le nouveau Poste en l'offrant, en respectant l'ancienneté, à une personne salariée permanente qui possède les compétences ou les aptitudes nécessaires à la Fonction, et ce, jusqu'à ce que le nouveau titulaire entre en fonction.
- 9.1.6 Le Syndicat et les candidats sont informés par écrit du résultat du concours avant sa publication sur les tableaux d'affichage. Advenant qu'aucune candidature à l'interne ne soit retenue, la direction des Ressources humaines en avise le Syndicat.
- 9.1.7 La liste des candidats ayant postulé est transmise au Syndicat.

9.2 Contenu de l'affichage

- 9.2.1 L'affichage doit être fait dans tous les établissements où des personnes salariées se rapportent au début et à la fin de leur quart de travail et le texte affiché doit contenir au moins les informations suivantes :
- a) Le titre de la Fonction
 - b) Le descriptif sommaire de la fonction
 - c) Le statut
 - d) L'horaire de travail, à titre indicatif (en cas d'erreur dans l'affichage, l'horaire prévu à l'article 11 s'applique)
 - e) Les qualifications et les exigences normales de la Fonction ou de la tâche
 - f) La date de la fin de l'affichage
 - g) La classe d'emploi
- 9.2.2 Le texte affiché doit également préciser si un examen est prévu dans le cadre du processus d'évaluation des candidats.

9.3 Qualification

- 9.3.1 L'Employeur accorde le Poste au candidat ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui possèdent les compétences ou les aptitudes nécessaires à la Fonction et qui satisfont aux exigences normales du Poste.

Aux fins d'évaluation de la compétence des candidats, les éléments suivants sont considérés : les connaissances, les qualifications professionnelles, la scolarité, les habiletés professionnelles, les qualités personnelles et les aptitudes physiques. Le terme « exigences normales » signifie les qualifications et l'expérience pertinente, reconnues par le plan d'évaluation des emplois en vigueur, en étroite relation avec la nature de la Fonction à accomplir.

Lorsqu'une Fonction exige que la personne salariée possède un diplôme reconnu, ce dernier doit en être titulaire au moment de poser sa candidature pour être considéré pour l'obtention du poste. Cependant, lors de situation exceptionnelle, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir qu'une personne salariée est réputée détenir le diplôme requis.

L'expérience est la somme des connaissances, savoir-faire et savoir-être acquis par la personne salariée au cours de ses emplois antérieurs. Elle est considérée pertinente ou non par rapport aux exigences et habiletés qui sont recherchées dans la Fonction. Ces expériences de travail n'ont pas nécessairement à avoir été exécutées dans la Fonction recherchée.

- 9.3.2 Malgré ce qui est mentionné au paragraphe précédent, pour les catégories d'emploi de classification 1 à 4 ainsi que pour les Postes d'opérateur de machinerie lourde, l'ancienneté et les aptitudes sont les seuls critères à considérer pour accorder le Poste.
- 9.3.3 L'Employeur et le Syndicat déterminent les critères d'évaluation, la note de passage de l'examen ainsi que la firme chargée d'évaluer les compétences ou les aptitudes des candidats. La firme sélectionnée doit présenter au préalable la pondération de l'évaluation aux parties.

Aucun représentant des parties ne doit être présent lors des tests, qu'ils soient de nature théorique ou pratique.

Si nécessaire, une période de familiarisation avec l'environnement de travail peut être accordée aux candidats. L'Employeur et le Syndicat en déterminent alors la durée.

Les parties sont liées par ces choix et les résultats qui en découlent.

Les ententes intervenues entre les parties doivent être présentées lors d'un Comité de relations de travail.

À défaut d'entente entre les parties, L'Employeur établit ces critères et le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur par Grief selon la procédure prévue à l'article 24.

- 9.3.4 L'Employeur tient compte, dans un premier temps, des candidatures des Salariés permanents tel que stipulé à l'article 3.1.11 et 3.1.12 (A).
- 9.3.5 Dans un deuxième temps, si aucune personne salariée permanente ou permanente à temps partiel ne pose sa candidature ou ne répond aux exigences normales, l'employeur attribue le poste à la personne salariée ayant le plus de durée de service et possédant les compétences requises parmi toutes les personnes salariées temporaires dont le nom apparaît sur la liste de rappel et les personnes salariées temporaires.
- 9.3.6 Lorsque le ministère de l'Éducation reconnaît qu'une formation donnée équivaut à un diplôme reconnu, une telle équivalence est reconnue par l'Employeur.
- 9.3.7 L'Employeur permet à la personne salariée qui a obtenu un Poste et qui ne possède pas certaine certification ou licence (excluant une scolarité) requis par la fonction, telles que le OPA ou un permis de classe 1 ou 3, d'obtenir ces dernières dans un délai maximal d'un (1) an suivant sa nomination, sinon le mécanisme prévu à l'article 9.6.1 s'applique.
- 9.3.8 L'Employeur se réserve le droit de faire vérifier les aptitudes des personnes salariées avant de leur fournir toute formation ou certification. L'Employeur détermine les critères d'évaluation, la note de passage de l'examen ainsi que la firme chargée d'évaluer les compétences ou les aptitudes des candidats. L'Employeur établit ces critères et en informe le syndicat.
- 9.3.9 Malgré ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat conviennent que la fonction multitâche sera attribuée en priorité au candidat le plus ancien ayant des limitations fonctionnelles permanentes ne lui permettant plus d'occuper sa Fonction habituelle et qui est apte à accomplir le travail de la fonction multitâche. Les personnes salariées affectées à cette Fonction en vertu du présent paragraphe devront postuler pour toute autre Fonction permanente compatible avec leurs limitations fonctionnelles dès la disponibilité de telle autre Fonction. Dans ce cas, l'attribution du Poste devra se faire selon les modalités des articles 9.1 et 9.2.
- 9.4 À la suite d'une évaluation comprenant un examen, la direction des Ressources humaines dresse la liste des candidats et leur transmet leurs résultats respectifs. Une copie de la liste complète des candidats est fournie au Syndicat. La personne salariée accompagnée, si elle le désire, d'un représentant du Syndicat, peut obtenir des renseignements additionnels sur son appréciation en s'adressant à la direction des Ressources humaines.

La réussite d'un examen de qualification ou de connaissance par une personne salariée, dans un processus d'évaluation pour l'obtention d'un Poste, sera reconnue sans limite de temps, dans les cas de processus subséquent visant à combler un poste similaire à la condition que l'examen ou les exigences du poste n'ont pas été modifiées.

9.5 Période d'essai

À la suite de l'obtention d'un Poste, toute personne salariée doit, avant d'être confirmée officiellement dans ses fonctions, passer une période d'essai telle que définie à l'article 3.1.23.

9.6 Évaluation

- 9.6.1 À la suite d'un affichage, une personne salariée pendant sa période d'essai peut être retournée à son ancien Poste par l'Employeur ou y retourner d'elle-même avec les mêmes avantages qu'elle avait avant d'obtenir le Poste. La personne salariée retournée par l'Employeur à son ancien Poste doit avoir été évaluée et sa prestation de travail doit avoir été jugée insatisfaisante au cours de sa période d'essai. Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. La personne salariée retournée par l'Employeur à son ancien Poste peut demander une rencontre avec l'Employeur. Cette rencontre doit avoir lieu dans un délai raisonnable et la personne salariée peut demander d'être accompagnée d'un représentant syndical. Dans le cas où c'est l'Employeur qui retourne la personne salariée à son ancien Poste, la preuve lui incombe.

Dans l'éventualité où la personne salariée reprend son ancien Poste, s'il s'est écoulé moins de quatre-vingt-dix (90) jours depuis sa nomination sur ce Poste suite au premier (1er) affichage, l'Employeur attribue le poste à la personne salariée suivante sur la liste de candidats selon les articles 9.3.4 et 9.3.5. S'il s'est écoulé quatre-vingt-dix (90) jours ou plus, l'Employeur doit procéder de nouveau à un affichage en vertu de 9.1 comme s'il s'agissait d'un nouveau Poste.

- 9.6.2 Sous réserve d'une entente entre les parties, l'Employeur doit, dans les quinze (15) jours ouvrables avant la fin de la période d'essai, faire passer un examen pour vérifier si la personne salariée est capable de satisfaire aux exigences normales du Poste selon les mêmes conditions que celles prévues à 9.3.3.

L'Employeur et le Syndicat déterminent les critères d'évaluation, la note de passage de l'examen ainsi que la firme chargée d'évaluer les compétences ou les aptitudes de la personne salariée. La firme sélectionnée doit présenter au préalable la pondération de l'évaluation aux parties.

Aucun représentant des parties ne doit être présent lors des tests, qu'ils soient de nature théorique ou pratique.

Si nécessaire, une période de familiarisation avec l'environnement de travail peut être accordée aux candidats. L'Employeur et le Syndicat en déterminent alors la durée.

Les ententes intervenues entre les parties doivent être présentées lors d'un Comité de relation de travail

Les parties sont liées par ces choix et les résultats qui en découlent.

À défaut d'entente entre les parties, l'Employeur établit ces critères et le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur par Grief selon la procédure prévue à l'article 24.

9.7 Abolition de poste

9.7.1 Lorsque l'Employeur décide d'abolir un Poste, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dont le poste est aboli est relocalisée de la façon suivante :

- a) Tout d'abord, elle peut supplanter un permanent ayant le moins d'ancienneté dans une fonction pour laquelle elle répond immédiatement aux exigences normales. La personne salariée ainsi supplantée peut également appliquer cet article et ce, jusqu'à ce qu'une personne salariée ne puisse supplanter aucune autre personne salariée. La supplantation doit se faire, dans un premier temps, à l'intérieur de la même Direction; si c'est impossible, elle peut se faire dans une autre Direction.
- b) Lorsqu'une personne salariée ne peut supplanter une autre personne salariée, l'Employeur essaie de relocaliser la personne salariée dans sa propre Fonction, dans son département, dans son Service ou dans sa Direction.
- c) Si ce n'est pas possible, les parties essaient conjointement de la relocaliser dans une autre Direction.
- d) S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'Employeur décide de la relocalisation.

9.7.2 Dans tous les cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de son taux de salaire.

ARTICLE 10. EVALUATION DES EMPLOIS

10.1 Évaluation et classification des Fonctions

- 10.1.1 Les parties conviennent que les classes d'emploi et les échelons de salaire sont ceux prévus à l'annexe A de la présente Convention.
- 10.1.2 Le plan d'évaluation des emplois des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières convenu entre les parties, du 26 juin 2009, est en vigueur pour la durée de la Convention.
- 10.1.3 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des fonctions et d'en fixer les exigences normales en tenant compte du travail à accomplir.

10.2 Comité conjoint d'évaluation des emplois et de maintien de l'équité salariale

- 10.2.1 Un comité paritaire d'évaluation des emplois et de maintien de l'équité salariale est constitué lequel est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de (2) deux représentants de l'Employeur afin de procéder aux futures évaluations d'emplois couverts par la convention collective ainsi qu'aux exercices de maintien de l'équité salariale.
- 10.2.2 Chacune des parties peut s'adjoindre d'une personne-ressource afin de les aider lors des évaluations en comité paritaire; dans ce cas, la partie doit transmettre le nom de leur personne-ressource à l'autre partie et l'informer de leur présence.

10.3 Demande de révision

- 10.3.1 La personne salariée doit exécuter de façon permanente les tâches importantes et significatives d'une Fonction pour être considérée comme accomplissant la Fonction.
- 10.3.2 Il est convenu que les descriptions de tâche, leur évaluation et leur classification, en vigueur au moment de la signature de la convention collective, demeurent inchangées sauf si, par la suite, une modification permanente des tâches vient modifier l'évaluation d'une Fonction à l'exception des fonctions qui sont déjà en demande de réévaluation.
- 10.3.3 Si le Syndicat, une personne salariée ou l'Employeur prétendent qu'une modification permanente des tâches apportée par l'Employeur a pour effet de changer l'évaluation de la Fonction, ces derniers peuvent demander que cette Fonction soit réévaluée aux fins de sa classification. La demande est déposée auprès du directeur des Ressources humaines et copie est transmise au Syndicat.
- 10.3.4 Cette demande est alors acheminée au comité conjoint d'évaluation des emplois qui doit siéger dans un délai raisonnable de sa réception afin de déterminer si la demande est recevable ou non. Par la suite, si la demande de réévaluation est acceptée, le comité rencontre une des personnes salariées qui a fait une demande afin que celle-ci expose les motifs qui justifient sa demande. Le comité procède à la réévaluation de la Fonction dans un délai raisonnable.
- 10.3.5 Dans le cas de l'acceptation de la demande de réévaluation, les deux parties modifient l'évaluation de la Fonction. Si la modification fait en sorte que la Fonction obtient une évaluation supérieure qui modifie sa classe, la personne salariée est repositionnée à l'échelon dont le taux de salaire est immédiatement supérieur au taux de salaire antérieur. La hausse du taux de salaire est rétroactive à la date de la demande de réévaluation.
- 10.3.6 Dans le cas du refus de la demande de réévaluation, le comité conjoint d'évaluation des emplois, par l'intermédiaire de l'Employeur, répond par écrit à la personne concernée et justifie le rejet de la demande.

- 10.3.7 À défaut d'entente au sein du comité conjoint d'évaluation des emplois, l'Employeur attribue une classification à la Fonction et avise le Syndicat, par écrit, dans un délai de trente (30) jours, du résultat de la demande de réévaluation et du taux de salaire de la Fonction concernée.

10.4 Création d'une nouvelle Fonction

- 10.4.1 Le comité conjoint d'évaluation des emplois détermine la classe d'emploi de toute nouvelle Fonction que l'Employeur a décidé de créer à l'aide du plan d'évaluation des emplois en vigueur. Cette Fonction est alors classée conformément à l'Annexe A de la Convention.
- 10.4.2 En cas de désaccord au sein du comité conjoint d'évaluation des emplois, la procédure prévue à l'article 10.5 s'applique. Toutefois, l'Employeur attribue temporairement une classification à la Fonction.
- 10.4.3 Un an après la création d'une nouvelle Fonction, le comité conjoint d'évaluation des emplois siège pour confirmer ou rectifier la classification de la Fonction. En cas de désaccord, les parties peuvent éventuellement déposer un Grief selon la procédure établie à l'article 10.5.

10.5 Arbitrage

- 10.5.1 Tout désaccord quant à l'évaluation d'une Fonction est soumis aux procédures de grief et d'arbitrage prévues à l'article 24, en effectuant les adaptations nécessaires.
- 10.5.2 Le Grief doit mentionner les sous-facteurs en litige, la classe d'emploi actuelle et la classe d'emploi demandée.
- 10.5.3 Le défaut de présenter le Grief dans le délai prévu à la Convention entraîne la déchéance du Grief, à moins d'une entente écrite entre les parties pour prolonger ce délai.
- 10.5.4 S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'un élément d'une Fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description de tâches, bien que la personne salariée soit obligée de l'accomplir, l'arbitre a le mandat d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.
- 10.5.5 La juridiction de l'arbitre se limite alors à attribuer à la Fonction sa nouvelle évaluation, selon le plan d'évaluation des emplois des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières en vigueur. Il ne peut en aucun cas créer une nouvelle Fonction.
- 10.5.6 Les montants dus à une personne salariée à la suite du reclassement de sa Fonction lui sont versés dans les soixante (60) jours de la décision arbitrale ou d'une entente entre les parties.

- 10.6** La personne salariée qui ne détient pas de Poste reçoit le taux de salaire de la Fonction qu'elle exerce, sous réserve de ce qui est autrement prévu à la Convention.

ARTICLE 11. HEURES DE TRAVAIL

11.1 La semaine normale de travail des personnes salariées est de quarante (40) heures du lundi au jeudi, de 7 h à 17 h.

Pour les personnes salariées au Service Mécanique et au Service Bâtiments, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au jeudi, de 7 h à 17 h ou du mardi au vendredi; le choix des journées travaillées sera attribué, deux (2) fois par année soit début mai et début novembre, après consultation entre les personnes salariées selon le ratio déterminé par l'Employeur. En cas de mésentente, l'ancienneté prévaudra. Advenant la création de poste de fin de semaine dans un des départements relevant d'un de ces services, l'Employeur pourra réévaluer ses ratios.

La semaine débute le dimanche à 0 h et se termine le samedi suivant à 23 h 59.

Malgré ce qui précède, la semaine de travail des employés affectés à l'eau potable débute le lundi à 0 h et se termine le dimanche suivant à 23 h 59.

11.2 Chaque Jour de travail, la personne salariée bénéficie d'une période de repas rémunérée de trente (30) minutes. Cependant, la personne salariée doit demeurer disponible en cas de besoin. Cette période de repas doit être prise sur les lieux d'exécution du travail ou à proximité. La personne salariée qui se déplace pour prendre sa pause repas doit le faire à l'intérieur de cette période de trente (30) minutes.

11.3 La personne salariée a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail, incluant la nuit. Cette période de repos doit être prise sur les lieux d'exécution du travail ou à proximité. La personne salariée qui se déplace pour prendre sa pause doit le faire à l'intérieur de cette période de quinze (15) minutes.

11.4 Horaires facultatifs

En outre de l'horaire prévu à l'article 11.1, l'Employeur peut mettre en place l'un ou l'autre des horaires suivants :

11.4.1 L'Employeur peut affecter une personne salariée sur un horaire 5/8 ou 4/10 à un quart de soir du lundi au vendredi, de 17 h à 3 h, et ce, pour des activités particulières. L'Employeur et le Syndicat doivent se référer à l'arbre décisionnel pour déterminer si une tâche constitue une activité particulière. La possibilité d'être affecté à ce quart de soir est offerte par ancienneté aux personnes salariées détenant la Fonction concernée dans le département. À défaut de volontaires suffisants, l'Employeur peut obliger les personnes salariées détenant la Fonction concernée dans le département à être affectées au quart de soir selon l'ordre inverse d'ancienneté. La personne salariée affectée à ce quart de soir doit être informée au minimum une semaine d'avance.

- 11.4.2 L'Employeur peut affecter à un quart de soir ou de nuit (entre 17 h et 7 h) une personne salariée sur un horaire 5/8 ou 4/10 détenant une Fonction ou étant affectée à une Fonction liée aux départements suivants :
- a) Parcs et terrains sportifs
 - b) Réseau de distribution
 - c) Signalisation
 - d) Soutien aux activités

L'horaire sera déterminé entre les parties (personnes salariées, syndicat et employeur) afin de répondre aux besoins opérationnels.

La possibilité d'être affecté à ce quart de soir ou de nuit est offerte par ancienneté aux personnes salariées détenant la Fonction concernée dans le département. À défaut de volontaires suffisants, l'Employeur peut obliger les Salariés détenant la Fonction concernée dans le département à être affectés au quart de soir selon l'ordre inverse d'ancienneté. La personne salariée affectée à ce quart de soir ou de nuit doit être informée au minimum une semaine d'avance.

- 11.4.3 L'Employeur peut affecter une personne salariée travaillant aux activités associées au déneigement, outre l'horaire normal, à un quart de soir ou de nuit entre (17 h et 7 h) du dimanche soir au vendredi matin. L'horaire est déterminé entre les parties (personnes salariées, syndicat et employeur) afin de répondre aux besoins opérationnels.
- 11.4.4 L'Employeur peut affecter une personne salariée de l'usine de filtration à l'horaire normal des travaux publics prévu à l'article 11.1.

11.5 Horaires spéciaux

- 11.5.1 Malgré ce qui est prévu aux articles 11.1 à 11.4, les personnes salariées énumérées ci-après travaillent selon un horaire spécial.

- 11.5.2 Horaires en rotation :

- a) Mécanicien

L'horaire est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.

Les personnes salariées sont affectées en rotation à l'un ou l'autre des quarts suivants :

Quart de jour : de 7 h à 17 h

Quart de soir : de 14h00 à 00h00 (du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi)

Le choix des journées travaillées sera attribué après consultation entre les personnes salariées. En cas de mésentente, l'ancienneté prévaudra.

11.5.3 Horaires prévus à l'Annexe C :

- a) Chauffeur d'épandeur d'abrasifs;
- b) Opérateur de surfaceuse à glace;
- c) Personne salariée de l'équipe multitâche;
- d) Personne salariée affectée à l'eau potable;
- e) Horaire de balais;
- f) Soutien aux activités;
- g) Étangs de glace;

- 11.6** La personne salariée soumise à un horaire spécial ou à un horaire facultatif bénéficie d'une période de repas rémunérée de trente (30) minutes ; cependant, elle doit demeurer disponible en cas de besoin. Cette période de repas doit être prise sur les lieux d'exécution du travail ou à proximité. La personne salariée qui se déplace pour prendre sa pause doit le faire à l'intérieur de cette période de trente (30) minutes.
- 11.7** En tout temps, l'Employeur peut instaurer d'autres horaires spéciaux pour répondre à ses besoins, et ce, après entente avec le Syndicat.

Horaire de fin de semaine

- 11.8** La semaine normale de travail des personnes salariées affectées à l'horaire de fin de semaine est de trente-neuf (39) heures du vendredi au dimanche, de 6 h à 19 h. La personne salariée est rémunérée quarante (40) heures par semaine.

Chaque jour de travail de l'horaire de fin de semaine, la personne salariée bénéficie de deux (2) périodes de repas rémunérées de trente (30) minutes chacune. Cependant, la personne salariée doit demeurer disponible en cas de besoin. Cette période de repas doit être prise sur les lieux d'exécution du travail ou à proximité. La personne salariée qui se déplace pour prendre sa pause repas doit le faire à l'intérieur de cette période de trente (30) minutes. La personne salariée bénéficie également des périodes de repos prévues à l'article 11.3.

La personne salariée affectée à l'horaire de fin de semaine bénéficie d'une prime de trois dollars (3 \$) pour toutes les heures travaillées à l'intérieur de son horaire normal de travail, soit quarante (40) heures. Cependant la prime n'est pas versée lors de congé, vacances ou toute autres absence autorisée en vertu de la présente convention. Cette prime est augmentée à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A excluant le rattrapage.

La personne salariée affectée à l'horaire de fin de semaine bénéficie d'une banque compensatoire de congés fériés équivalente à cent trente (130) heures par année qui est créditée au cours du mois de janvier. Les jours fériés prévus à la convention sont chômés pour les personnes salariées de l'horaire de fin de semaine lorsque ceux-ci coïncideront

avec l'horaire régulier de travail. Pour tout férié, congé ou banque de temps prévue à la présente convention, chaque jour pris est débité à raison de treize heures virgule trente-trois (13.33 h).

Pour le résiduel des heures de fériés en fin d'année, ces heures sont non monnayables et sont ajoutées à la banque de congé annuel pour être pris au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Aucune personne salariée à l'emploi à la date de signature de la présente convention ne sera déplacée sur un horaire de fin de semaine. L'Employeur ne peut affecter à l'horaire de fin de semaine plus de vingt pour cent (20 %) des effectifs de l'horaire normal de travail. Au-delà de ce pourcentage, il doit y avoir entente avec le Syndicat. De plus, un poste de semaine ne peut être aboli pour être déplacé de fin de semaine.

Les personnes salariées affectées à l'horaire de fin de semaine sont autorisées à effectuer du travail planifié. Advenant un empêchement dans le travail planifié, une personne en autorité est autorisée à lui planifier d'autres tâches dans une seule fonction et elle doit avoir été avisée dès le début de son quart de travail. Leur supérieur ne peut planifier une requête relative à un appel reçu par le 311, une relève téléphonique et/ou en urgence à moins que personne n'ait été disponible à le faire en rappel au travail.

Advenant une absence ponctuelle d'une personne salariée détenant un poste de fin de semaine, si l'Employeur requiert une personne salariée pour effectuer son horaire ou une partie, les heures sont alors offertes aux personnes salariées en qualification. Si nécessaire, les heures sont offertes alors en temps supplémentaire.

Aucune affectation saisonnière ou temporaire ne peut avoir lieu sur les horaires de fins de semaine à moins d'entente avec le Syndicat, à l'exception de deux (2) affectations saisonnières hivernales de sableuses qui seront en vigueur à la signature de la convention.

ARTICLE 12. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

12.1 Rémunération

- 12.1.1 Tout travail effectué par une personne salariée en plus ou en dehors de ses heures normales de travail est considéré comme du temps supplémentaire.
- 12.1.2 Toute heure supplémentaire est rémunérée selon la plus rémunératrice des Fonctions entre la Fonction régulière de la personne salariée ou la Fonction à remplir.
- 12.1.3 Toute heure supplémentaire est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

- 12.1.4 Malgré ce qui est prévu à l'article 12.1.3, toute personne salariée qui doit travailler un jour férié est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) pour chaque heure travaillée ce jour-là, en plus de recevoir l'indemnité de congé férié prévue à l'article 15.2.
- 12.1.5 Tout travail planifié en plus ou en dehors de ses heures normales de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, et ce, peu importe la durée réelle dudit travail.

Malgré ce qui précède, lors des vérifications du système de refroidissement effectuées par les mécaniciens de machines fixes (MMF) à des bâtisses, à l'exception de l'aréna Claude Mongrain et du Colisée Jean-Guy Talbot où le paragraphe précédent s'applique, ceux-ci sont rémunérés à raison de cent-vingt-cinq dollars et trente-sept cents (125,37 \$) par bâtisse pour 2025. Ce montant est indexé selon les mêmes augmentations que celles prévues à l'annexe A, excepté le rattrapage.

12.2 Pause

Pour les heures supplémentaires qui ne sont pas effectuées immédiatement avant ou après la journée régulière de travail, la personne salariée bénéficie d'une pause rémunérée de quinze (15) minutes après une période de deux (2) heures supplémentaires et d'une pause rémunérée de trente (30) minutes après une période de quatre (4) heures supplémentaires. Ces pauses peuvent être déplacées avec l'accord de la personne salariée et de son supérieur. Elles doivent être prises sur les lieux d'exécution du travail ou à proximité.

- 12.3 Le travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes jusqu'à trente (30) minutes est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure, en excédent de trente (30) minutes jusqu'à quarante-cinq (45) minutes, est calculé comme l'équivalent de quarante-cinq (45) minutes et en excédent de quarante-cinq (45) minutes jusqu'à soixante (60) minutes, est calculé comme l'équivalent d'une (1) heure, et ainsi de suite pour le travail en temps supplémentaire subséquent. Aucune rémunération n'est versée pour une période de temps supplémentaire de moins de quinze (15) minutes

12.4 Continuité de temps

- 12.4.1 S'il y a une urgence vers la fin du quart de travail, soit dans l'heure précédant la fin du quart, que celle-ci soit prévue dépasser d'au moins une (1) heure la fin du quart, cet appel doit être considéré comme tel et les heures supplémentaires seront offertes selon les dispositions prévues à l'article 12.7 étant donné que l'appel occasionnera du temps supplémentaire.
- 12.4.2 Lorsqu'une tâche a été entreprise par une personne salariée durant son quart de travail et qu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires afin de la compléter, cette dernière aura présence pour terminer ce travail.

Dans l'éventualité où la personne salariée ne désire pas se voir octroyer ces heures supplémentaires, l'Employeur devra les attribuer en vertu de la procédure normale prévue à l'article 12.7.

12.4.3 Dans le cas de déneigement, advenant une continuité des opérations sur le quart de travail de jour, les personnes travaillant sur l'équipe de nuit peuvent continuer de travailler jusqu'à 08h00 si elles le désirent.

12.4.4 Pour les heures supplémentaires effectuées immédiatement après son quart de travail régulier, la personne salariée a droit à :

- a) Une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes immédiatement après la fin de son quart de travail régulier;
- b) Une période de repas rémunérée de trente (30) minutes après avoir complété la première période de deux (2) heures supplémentaires et si elle doit continuer après;
- c) Une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes après chacune des périodes suivantes de deux (2) heures supplémentaires ;
- d) L'allocation de repas est payée dès que la personne salariée effectue deux (2) heures supplémentaires;
- e) Les périodes de repas et les allocations traitées aux points a, b, c et d pourront être reportées à la fin de la période de temps supplémentaire, au choix de la personne salariée.

Pour les heures supplémentaires effectuées immédiatement avant son quart de travail régulier, la personne salariée a droit à :

- a) Pour une période de moins de deux (2) heures supplémentaires, une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes avant le début de son quart de travail régulier ;
- b) Une période de repas rémunérée de trente (30) minutes après la première période de deux (2) heures supplémentaires ;
- c) Une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes après chacune des périodes suivantes de deux (2) heures supplémentaires.

12.4.5 Les pauses de repos et de repas mentionnées aux paragraphes précédents peuvent être déplacées après entente entre l'Employeur et la personne salariée.

12.5 Repas

12.5.1 Lorsqu'il effectue des heures supplémentaires, la personne salariée qui a droit à une période de repas de trente (30) minutes reçoit un remboursement des allocations de repas selon les modalités suivantes :

- a) Quinze dollars (15,00 \$) pour le déjeuner (pour les repas pris entre 5 h et 10 h)
- b) Dix-huit dollars (18,00 \$) pour le dîner (pour les repas pris entre 10 h et 15 h)
- c) Vingt-cinq dollars (25,00 \$) pour le souper (pour les repas pris entre 15 h et 5 h)

À compter de 2026, ces montants sont indexés à chaque année selon l'I.P.C. Aux fins de calcul de l'IPC, les données de référence sont celles de l'indice d'ensemble publiées par Statistique Canada pour l'IPC pour la province du Québec (ISQ). L'indexation annuelle de l'année se calcule à partir de la moyenne des variations mensuelles du Québec de novembre à octobre de l'année précédente. Lors de travaux ou formations à l'extérieur de la Ville, la politique de la Ville s'applique.

12.5.2 Toute personne salariée qui doit effectuer des heures supplémentaires durant sa période de repas, à la demande de son supérieur immédiat, a droit à un remboursement d'allocation de repas, tel qu'il est prévu à l'article 12.5.1.

12.5.3 Toute personne salariée qui effectue plus de quatre heures supplémentaires, en dehors de ses heures de travail, a droit à un remboursement d'allocation de repas, tel qu'il est prévu à l'article 12.5.1. Pour avoir droit à cette allocation, le travail ne doit en aucun cas avoir été planifié. L'allocation est versée directement sur la paye de la personne salariée.

12.5.4 Malgré ce qui précède, lorsque les heures supplémentaires sont planifiées, toute personne salariée qui effectue de telles heures a droit au remboursement de l'allocation de repas, tel qu'il est prévu à l'article 12.5.1, à condition d'effectuer huit (8) heures de travail. Pour les fins d'application du présent article, pour être considérées comme planifiées, les heures supplémentaires doivent avoir été prévues au moins douze (12) heures d'avance et les personnes salariées doivent avoir été avisées dans ce délai.

12.6 Période de sommeil

- 12.6.1 L'Employeur s'engage à assurer à la personne salariée une période de sommeil d'au moins neuf (9) heures entre la fin de son quart de travail régulier et le début du quart de travail régulier suivant, à moins d'une situation nécessitant l'application de mesures d'urgence. Le calcul de la période de sommeil débute après cinq (5) heures de la fin de son quart de travail habituel. Les heures restantes après la fin du rappel au travail sont considérées dans le calcul de temps de sommeil.

Pour les personnes salariées travaillant sur des quarts de travail réguliers de douze (12) heures, le calcul de la période de sommeil débute après trois (3) heures de la fin du quart de travail habituel.

- 12.6.2 L'article 12.6.1 ne s'applique pas dans le cas de l'horaire régulier de la personne salariée qui contient une période de sommeil d'une durée inférieure à neuf (9) heures et ne s'applique pas lors des changements d'horaires réguliers.
- 12.6.3 L'article 12.6.1 s'applique également dans les cas où la personne salariée a eu à effectuer du temps supplémentaire avant le début de son premier quart de travail de la semaine. Dans ce cas, la période de sommeil de neuf (9) heures est calculée à rebours du début du quart de travail.
- 12.6.4 La personne salariée peut, à son choix, travailler durant les heures de sommeil manquantes ou bénéficier du reste de la période en temps de sommeil. Dans ce cas, les heures sont rémunérées au taux régulier.

La personne salariée peut également choisir de bénéficier de ses heures de sommeil manquantes en temps de sommeil à la fin de sa journée de travail, lui permettant ainsi de quitter plus tôt ou au début de son quart de travail.

Cependant, dans le cas où la période de sommeil est interrompue jusqu'à quatre (4) heures avant le quart de travail, la personne salariée, excluant celle de garde, doit compléter son quart de travail régulier et le repos manquant sera rémunéré au taux de 200 %.

- 12.6.5 La personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires pour les heures de sommeil manquantes qui sont effectivement travaillées, dès qu'elle fait le choix de ne pas bénéficier de toute sa période de sommeil. Les heures supplémentaires ainsi rémunérées ne peuvent pas être déposées dans la banque de congés prévue à l'article 12.10.

12.7 Octroi des heures supplémentaires

12.7.1 Aux fins de l'octroi des périodes d'heures supplémentaires, les Directions et les Services sont ceux apparaissant à l'annexe D.

12.7.2 Les périodes d'heures supplémentaires sont offertes aux personnes salariées aptes à exécuter le travail selon l'ordre de priorité suivant :

- a) Par ordre d'ancienneté, parmi les détenteurs de la Fonction;
- b) Par ordre d'ancienneté ou à défaut par ordre de durée de service parmi les personnes salariées en affectation sur la fonction dans le département;
- c) Par ordre d'ancienneté, dans le département;
- d) Par ordre d'ancienneté, parmi les autres personnes salariées dans le Service;
- e) Par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées dans la Direction;
- f) Par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées des autres Directions;
- g) Par ordre de durée de service, parmi les temporaires au travail dans la Direction le dernier jour ouvrable avant le jour où l'on doit effectuer les heures supplémentaires;
- h) Par ordre de service parmi les temporaires au travail des autres Directions;
- i) Parmi les personnes salariées qui sont sur un programme de retraite progressive;
- j) Parmi les retraités à l'emploi;
- k) En cas d'effectifs insuffisants, l'Employeur peut obliger les personnes salariées à effectuer les heures supplémentaires parmi les temporaires au travail, par ordre inverse de durée de service ou à défaut, parmi les permanents, par ordre inverse d'ancienneté.

12.8 Toute personne salariée peut choisir d'effectuer des heures supplémentaires dans une Fonction autre que sa Fonction normale. Cependant, la personne salariée doit d'abord effectuer les heures supplémentaires que l'Employeur aurait à lui offrir dans sa Fonction.

12.9 La personne salariée qui désire être rappelée au travail durant ses vacances doit le confirmer par écrit à l'Employeur avant son départ. Pour les fins de cet article, une semaine de vacances débute le dimanche à 0h01 et se termine le samedi suivant à 23h59 et une journée de vacances débute à 0h01 et se termine à 23h59.

12.10 Heures supplémentaires accumulées

12.10.1 Plutôt que d'être rémunérée pour des heures supplémentaires effectuées, une personne salariée peut choisir d'accumuler dans une de ses banques de temps cumulé les heures ainsi travaillées, en tenant compte de la majoration applicable.

12.10.2 Le congé pour heures supplémentaires doit être utilisé à une date autorisée par l'Employeur et ce dernier ne peut le refuser sans motif valable lorsqu'il est demandé par la personne salariée.

12.10.3 La première banque de congés pour heures supplémentaires est d'un maximum de quarante (40) heures renouvelables par la personne salariée. Le solde de la banque est reporté dans la banque de temps de l'année suivante.

La deuxième banque de congés pour heures supplémentaires, soit celle pour les activités de déneigement, est d'un maximum de quarante (40) heures non renouvelables par personne salariée. La banque doit être écoulee entre le 1^{er} mai et 30 octobre. Le solde de la banque est reporté dans la banque de temps de l'année suivante.

12.10.4 Une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables à l'Employeur, se faire rembourser en cours d'année ses jours de congé pour heures supplémentaires accumulés et non utilisés.

12.10.5 Aucune reprise de temps accumulé ne peut être autorisée si elle génère du temps supplémentaire.

12.11 Heures supplémentaires pour le déneigement

12.11.1 Le premier vendredi d'octobre, l'Employeur affiche une liste d'intérêts pendant dix (10) jours ouvrables. La personne salariée qui n'est pas rattachée au Service de la voirie et qui est intéressée et disponible pour effectuer des heures supplémentaires pour les activités associées au déneigement y inscrit son nom. L'Employeur remet une copie de cette liste au Syndicat à la fin de la période d'affichage.

12.11.2 Les heures supplémentaires relatives aux activités associées au déneigement sont offertes aux personnes salariées permanentes aptes à exécuter le travail selon l'ordre de priorité suivant :

- a) Par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées permanentes détenteurs de la fonction;
- b) Par ordre d'ancienneté ou à défaut par ordre de durée de service parmi les personnes salariées en affectation sur la fonction;
- c) Par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées permanentes du Service de la voirie;
- d) Par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées permanentes de la Direction des travaux publics ayant inscrit leur nom sur la liste d'intérêts mentionnée à l'article 12.11.1;
- e) Par ordre de durée de service, parmi les personnes salariées temporaires de la Direction des travaux publics qui sont au travail;
- f) Par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées permanentes des autres Directions ayant inscrit leur nom sur la liste d'intérêts mentionnée à l'article 12.11.1;

- g) Parmi les personnes salariées qui sont sur un programme de réduction du temps de travail en prévision de la retraite conformément à l'annexe M;
- h) Parmi les retraités à l'emploi;
- i) Pour les heures supplémentaires exigées au cours d'une semaine donnée, l'Employeur peut obliger à travailler, par ordre inverse d'ancienneté, les personnes salariées permanentes du Service de la voirie qui n'ont pas effectué huit (8) heures supplémentaires au cours de ladite semaine;
- j) En cas d'effectifs insuffisants, l'Employeur peut obliger les personnes salariées temporaires de la Direction des travaux publics au travail par ordre inverse de durée de service ou à défaut, les personnes salariées permanentes par ordre inverse d'ancienneté à effectuer les heures supplémentaires exigées.

ARTICLE 13. RAPPEL AU TRAVAIL

13.1 Rémunération

- 13.1.1 La personne salariée rappelée au travail en dehors de ses heures normales de travail a droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires précisé à l'article 12.1, et elle est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures.
- 13.1.2 Cependant, si le rappel au travail précède et chevauche les heures normales de travail de la personne salariée concernée, le minimum de trois (3) heures prévues au paragraphe 13.1.1 ne s'applique pas.

- 13.2 Une personne salariée rappelée n'est pas tenue de demeurer au travail lorsqu'elle a terminé le travail pour lequel elle a été rappelé.

ARTICLE 14. GARDE ET PRIMES

14.1 Personne de garde

- 14.1.1 Aux fins d'application du présent article, l'expression « personne de garde » désigne la personne salariée permanente qui, au cours d'une semaine donnée, est désigné pour répondre à tout appel concernant son département ou son Service pour effectuer ou faire effectuer du travail nécessaire dans son département ou son Service, et ce, en dehors des heures normales de travail ou lors des jours non ouvrables.

Lors d'un rappel au travail survenant avant le début du quart de travail ou survenant durant l'heure du dîner, la « personne de garde » a toujours droit à une

rémunération au taux des heures supplémentaires précisé à l'article 12.1, pour un minimum de trois (3) heures. Dans les circonstances, l'article 13.1.2 ne s'applique pas.

- 14.1.2 Les départements énumérés ci-après disposent d'une liste de personnes de garde :
- a) Eaux usées réseaux et eaux usées traitement;
 - b) Mécanique d'entretien;
 - c) Électricité;
 - d) Réseau de distribution;
 - e) Excavation;
 - f) Atelier mécanique;
 - g) Eau potable;
- 14.1.3 Aux fins d'application du présent article, la semaine visée à l'article 14.1.1 débute à la fin du quart de travail le jeudi et se termine à la fin du quart de travail le jeudi suivant selon l'horaire en vigueur dans le département.

14.2 Affichage

- 14.2.1 La personne salariée permanente qui désire agir à titre de personne de garde manifeste son intérêt en inscrivant son nom sur une liste prévue à cette fin. Une personne salariée peut inscrire son nom dans deux (2) départements de son Service; cependant, pour pouvoir inscrire son nom dans un autre département, elle doit d'abord avoir inscrit son nom dans le département auquel elle est rattachée. L'Employeur affiche cette liste au cours de la première semaine complète de décembre, et ce, pendant une période de dix (10) jours ouvrables.
- 14.2.2 Les personnes salariées permanentes inscrites sur cette liste et répondant aux exigences normales de la tâche seront désignées par l'Employeur comme pouvant agir à titre de personnes de garde dans un département donné. Pour chacun des départements, l'Employeur doit pouvoir recourir à un minimum de quatre (4) personnes salariées permanentes désignées. À défaut d'un nombre suffisant de volontaires, les personnes salariées susceptibles d'agir à titre de personne de garde seront désignées par l'Employeur parmi les personnes salariées permanentes qui répondent aux exigences normales, et ce, par ordre inverse d'ancienneté dans chacun des départements.
- 14.2.3 Cette désignation pour agir à titre de personne de garde vaut pour une période de douze (12) mois continus, laquelle débute le jeudi de janvier qui suit le congé du lendemain du jour de l'An.

14.3 Rotation et remplacement

- 14.3.1 Lorsqu'une semaine de garde coïncide avec toute absence de la personne de garde prévue à la Convention, cette dernière doit en aviser l'Employeur dans les plus brefs délais afin que celui-ci trouve un remplaçant. Un tel remplacement doit être offert par ordre d'ancienneté selon l'ordre de priorité suivant :
- a) Parmi les personnes salariées permanentes inscrits sur la liste de volontaires du département;
 - b) Parmi les personnes salariées permanentes du département;
 - c) Parmi les personnes salariées permanentes en affectation dans le département;
 - d) Parmi les personnes salariées permanentes du Service.
- 14.3.2 Lorsque, sur une base volontaire, aucune personne salariée n'est disponible pour remplacer la personne de garde, le remplaçant sera désigné par l'Employeur parmi les personnes salariées temporaires en affectation dans le département aptes immédiatement à effectuer les tâches par ordre inverse de durée de service ou à défaut parmi les personnes salariées permanentes du département répondant aux exigences normales, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.
- 14.3.3 Dans chacun des départements, les semaines de garde sont effectuées en rotation parmi les personnes salariées désignées conformément à l'article 14.2. Une seule personne salariée par département agit à titre de personne de garde pour une semaine donnée.
- 14.3.4 Les personnes de garde doivent répondre avec diligence à tous les appels et y donner suite dans les meilleurs délais.

14.4 Indemnité

- 14.4.1 La personne de garde reçoit une indemnité de deux-cent quatre-vingt-neuf (289,00\$) dollars pour l'année 2025. Cette prime est augmentée à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A excluant le rattrapage.
- 14.4.2 Une indemnité supplémentaire de cinquante-sept (57,00\$) dollars est versée à la personne de garde pour chaque jour férié et chômé qui survient pendant une semaine de garde qui lui est assignée pour l'année 2025. Cette prime est augmentée à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A excluant le rattrapage.

- 14.5** Un véhicule de service est mis à la disposition de la personne de garde pendant la période de garde qui lui est assignée, pourvu que la personne de garde demeure sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières. Malgré ce qui précède, l'Employeur peut prévoir, dans une politique relative à l'utilisation des véhicules, que les personnes salariées sont autorisées à quitter le territoire de la Ville de Trois-Rivières avec un véhicule de service.

14.6 Tous les appels seront d'abord acheminés à un système de relève téléphonique et seront ensuite transmis à la personne de garde du département concerné lorsqu'une intervention est requise.

14.7 Travaux d'urgence et rémunération

14.7.1 Si des travaux doivent être effectués d'urgence, la personne de garde peut les effectuer dans la mesure où elle possède les aptitudes requises. Elle est alors rémunérée conformément à l'article 13.1 de la Convention.

14.7.2 Si l'Employeur ou la personne de garde juge nécessaire de confier des travaux d'urgence à des personnes salariées visées par la Convention, ces travaux sont confiés conformément aux dispositions prévues à l'article 12 de la Convention et les personnes salariées sont alors rémunérées conformément à l'article 13.1 de la Convention.

14.7.3 Lorsqu'un appel est acheminé entre 22 h et 7 h à une personne de garde, cette dernière est rémunérée conformément à l'article 13.1 de la Convention, même si elle n'a pas à se déplacer.

14.7.4 Dans le cas d'une personne de garde, un second rappel ne donne pas droit à une rémunération concurrente lorsque cet appel est reçu avant la soixantième (60^e) minute de la réception du premier appel, sauf pour les appels reçus entre 22 h et 7 h.

Également dans le cas d'une personne de garde, un second rappel provenant de la même cause ne donne pas droit à une rémunération concurrente lorsque cet appel est reçu avant la soixantième (60^e) minute de la réception du premier appel.

14.8 Remplaçant cadre

14.8.1 Lorsqu'une personne salariée est désignée par l'Employeur à titre de Remplaçant cadre lors de vacances ou de congés de maladie d'une durée variant d'un minimum d'une (1) semaine à un maximum de quatre (4) semaines non fractionnables, par année, elle bénéficie alors d'une rémunération additionnelle de quinze pourcent (15 %) ou trois dollars (3,00 \$) l'heure, pour chaque heure travaillée à ce titre, et ce, pour la durée du remplacement. La personne salariée obtient la rémunération additionnelle la plus avantageuse. Cette prime n'est pas assujettie à une majoration pour les heures supplémentaires.

14.8.2 Malgré ce qui précède, l'Employeur peut désigner une personne salariée à titre de Remplaçant cadre pour une durée inférieure à une (1) semaine, mais jamais pour une durée inférieure à une (1) journée. Ce remplacement doit être autorisé au préalable par le Chef de Service concerné.

- 14.8.3 Lorsqu'une personne salariée est désignée par l'Employeur à titre de Remplaçant cadre et que la durée du remplacement est de plus de quatre (4) semaines et d'un maximum de douze (12) mois, la personne salariée concernée et l'Employeur négocient ensemble les autres conditions pour la durée du remplacement. Le délai mentionné ci-dessus pourra être prolongé au moyen d'une entente écrite entre les parties. Pendant cette période, la personne salariée continue de payer la cotisation syndicale basée sur le taux horaire de la fonction syndiquée.
- 14.8.4 Cette prime doit servir exclusivement en cas de remplacement de cadres.

14.9 Prime de soir et prime de nuit

- 14.9.1 Une personne salariée affectée à un quart de soir ou de nuit reçoit une prime de deux dollars (2 \$) pour toute heure régulière travaillée. Cette prime est augmentée à chaque année des mêmes augmentations que celles prévues à l'Annexe A excluant le rattrapage.
- 14.9.2 Une personne salariée affectée à un horaire spécial reçoit une prime de deux dollars (2 \$) pour chaque heure travaillée en dehors de l'horaire normal de travail mentionné à l'article 11.1 qui est de 7 h à 17 h. Cet article ne s'applique pas à l'horaire 4-10.
- 14.9.3 Une personne salariée affectée à un horaire brisé (horaire de travail quotidien non consécutif causé par un étalement des heures à l'exclusion des pauses et repas) reçoit une prime d'un dollar et cinquante (1,50\$) pour chaque heure comprise entre sa première et sa dernière heure de travail de la journée.
- 14.9.4 Les primes mentionnées ci-dessus ne peuvent être cumulatives.

14.10 Prime de formateur

- 14.10.1 L'Employeur identifie les personnes salariées, parmi celles qui sont intéressées, qui ont reçu la formation de formateur et qui ont les habiletés et les connaissances requises pour dispenser de la formation.
- 14.10.2 Lorsque l'Employeur souhaite offrir de la formation à l'interne, il offre à l'une ou l'autre des personnes salariées identifiées, de dispenser cette formation, et ce, par ordre d'ancienneté. La personne salariée qui agit à titre de formateur à la demande de l'Employeur reçoit une prime de formateur correspondant à un dollar (1,00 \$) pour chaque heure consacrée à donner ou à préparer de la formation.
- 14.10.3 Aucune rémunération additionnelle, autre que la prime de formateur, n'est accordée au formateur si sa préparation est faite pendant ses heures de travail. Les heures consacrées à la préparation de la formation en dehors de ses heures de travail ne sont rémunérées que si elles ont été préalablement autorisées par le directeur.

14.10.4 La personne salariée agissant à titre de formateur dont l'horaire de travail est modifié afin qu'elle puisse donner de la formation en est généralement informée au moins cinq (5) jours à l'avance.

14.10.5 L'Employeur et le Syndicat conviennent que l'entraînement à la tâche ou à l'exercice pratique d'une activité n'est pas considéré comme étant de la formation au sens du présent article.

14.11 L'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit dans les dix (10) jours ouvrables des personnes salariées visées par toute attribution de primes en vertu des articles 14.8 et 14.10.

ARTICLE 15. CONGÉS FÉRIÉS

15.1 Aux fins d'application de la Convention, les congés fériés sont les suivants :

- a) Veille du jour de l'An;
- b) Jour de l'An;
- c) Lendemain du jour de l'An;
- d) Vendredi saint;
- e) Lundi de Pâques;
- f) Fête des patriotes;
- g) Fête nationale du Québec;
- h) Fête du Canada;
- i) Fête du Travail;
- j) Action de grâces;
- k) Veille de Noël;
- l) Noël;
- m) Lendemain de Noël.

15.2 Indemnité

La personne salariée permanente reçoit, pour un congé férié et chômé, une indemnité qui correspond au salaire d'une journée régulière de travail, et ce, au taux de salaire versé au cours de la journée de travail qui précède le congé férié et chômé.

15.3 Paiement

- 15.3.1 Pour avoir droit au paiement des congés fériés mentionnés au présent article, la personne salariée ne doit pas s'absenter le Jour de travail qui précède ou qui suit le congé pour l'un des motifs suivants :
- a) Absence non autorisée;
 - b) Suspension sans traitement;
 - c) Congé sans solde;
 - d) Congé de maternité, congé de paternité ou congé parental.
- 15.3.2 Malgré ce qui est prévu au paragraphe précédent, lorsqu'un jour férié coïncide avec un lundi, la personne salariée dont le congé sans solde, le congé de maternité, le congé parental ou la suspension sans traitement se termine le vendredi qui précède ce jour férié a droit au paiement de ce jour férié.

15.4 Congés fériés déplacés

- 15.4.1 Si l'un des congés fériés et chômés coïncide avec un samedi, il est devancé au vendredi; s'il coïncide avec un dimanche, il est déplacé au lundi.

L'article 15.4.1 de la présente Convention ne s'applique pas aux personnes salariées affectées aux horaires prévus à l'annexe C (article 11.5.3).

La personne salariée affectée à un horaire prévu à l'annexe C respecte son horaire de travail malgré qu'un congé férié coïncide avec une journée régulière de travail. Le mécanisme d'octroi de temps supplémentaire prévu à l'article 12 lors d'un jour férié s'applique uniquement dans le cas d'absence de la personne salariée prévue à l'horaire. Lorsque l'Employeur requiert la présence de moins de personnes salariées que le nombre prévu à l'horaire, il doit offrir la journée de travail par ordre d'ancienneté parmi ceux qui étaient initialement prévus à l'horaire en priorisant les personnes salariées qui sont sur les quarts de travail comportant un douze (12) heures pour les gens qui travaillent à l'usine.

- 15.4.2 Si l'un des congés fériés et chômés coïncide avec un congé d'horaire, ce congé est mis en banque.

Les congés fériés mis en banque peuvent être pris en demi-journées ou en journées complètes, au choix de la personne salariée. Les congés fériés mis en banque sont pris à une date fixée après entente avec le supérieur immédiat. La demande doit être soumise au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Une demande soumise au moins cinq (5) jours à l'avance n'est pas refusée sans motif valable.

- 15.4.3 Lorsqu'elle bénéficie d'un tel congé mis en banque, la personne salariée reçoit une indemnité équivalente au nombre d'heures régulières qu'elle aurait normalement travaillées lors de la journée de ladite reprise du congé, basée sur le taux horaire de la Fonction qu'elle aurait effectuée.

- 15.4.4 Tous les congés fériés mis en banque doivent être pris dans les douze (12) mois avant la fin de l'année de référence, soit avant le 31 décembre de l'année courante.

Malgré ce qui précède, lorsqu'une personne salariée est appelée à travailler la veille de Noël, à Noël, le lendemain de Noël ou la veille du jour de l'An, ces congés fériés ne sont pas monnayables et devront être pris au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

- 15.4.5 Lorsque survient un férié pour les personnes salariées dont l'horaire est prévu à l'Annexe C (Opérateurs eau potable, Chauffeurs d'épandeur d'abrasifs, Opérateurs de surfaceuse, Concierges-appariteurs et Appariteurs), l'Employeur détermine le nombre de personnes salariées requis pour travailler lors de cette journée. Par la suite, le ou les quarts de travail sont offerts par ancienneté parmi celles qui étaient initialement prévues à l'horaire. Celles qui ne travailleront pas seront donc en congé férié.

ARTICLE 16. CONGÉS DE JOURS D'UTILITÉ

- 16.1** Toute personne salariée permanente bénéficie de trente (30) heures d'utilité par année à compter du 1^{er} janvier 2026.
- 16.2** Les jours d'utilité doivent être pris en heures. Les jours d'utilité sont pris à une date fixée après entente avec le supérieur immédiat. La demande doit être soumise au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Une demande soumise au moins cinq (5) jours à l'avance n'est pas refusée sans motif valable. Aux fins d'interprétation du présent article, le fait d'occasionner des heures supplémentaires de travail n'est pas un motif valable permettant à l'Employeur de refuser un jour d'utilité. À l'exception des heures résiduelles, le présent article ne doit pas être interprété comme une possibilité qu'a la personne salariée de fractionner les trente (30) heures de jours d'utilité en autre chose que des demi-journées de travail.
- 16.3** Les jours d'utilité non utilisés au 31 décembre de l'année en cours sont non monnayables et non transférables.
- 16.4** Lorsqu'il bénéficie d'un jour d'utilité, la personne salariée reçoit le salaire d'une journée régulière de travail, et ce, au taux de salaire versé au cours de la journée de travail qui précède le jour d'utilité.

ARTICLE 17. CONGÉS SOCIAUX

17.1 Toute personne salariée bénéficie d'une absence autorisée sans perte de salaire dans l'un ou l'autre des cas suivants :

17.1.1 Mariage

- a) À l'occasion de son mariage : trois (3) Jours de travail consécutifs immédiatement avant ou après la date du mariage;
- b) À l'occasion du mariage de son enfant, de son frère, de sa sœur, de son père, de sa mère ou de l'enfant de son Conjoint : le jour du mariage.

17.1.2 Décès

Pour l'application du présent article, si l'une des personnes mentionnées aux paragraphes a) ou b) décède, les jours d'absence sont consécutifs ou non et doivent être pris à l'intérieur de la période qui s'étend à partir du jour du décès jusqu'au jour de la cérémonie ou de la mise en terre.

- a) À l'occasion du décès de son Conjoint, de son père ou de sa mère, de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint : cinq (5) Jours de travail;
- b) À l'occasion du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère : trois (3) jours de calendrier. Ces jours ne sont payés que s'ils sont des jours de travail pour la personne salariée concernée;
- c) À l'occasion du décès d'un grand parent, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit enfant ou du petit enfant de son Conjoint : un (1) Jour de travail;
- d) La personne salariée qui bénéficie d'un congé de deuil en vertu de l'un ou l'autre des paragraphes qui précèdent peut y ajouter un congé sans solde jusqu'à concurrence du même nombre de jours de congé accordés dans le paragraphe applicable;
- e) Lorsqu'un des événements décrits ci-dessus survient à une distance de plus de deux cents (200) kilomètres de Trois-Rivières, la personne salariée a droit à un (1) Jour de travail additionnel d'absence autorisée;
- f) Aucun des jours d'absence prévus ci-dessus n'est payé s'il coïncide avec toute autre absence payée en vertu de la Convention. Malgré ce qui précède, la personne salariée peut reporter les jours de vacances qui coïncident avec un congé autorisé en vertu des paragraphes a), b) ou c) du présent article;

17.1.3 Naissance

- a) La personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Il en est de même lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées, à moins qu'elles ne coïncident avec toute autre absence payée en vertu de la Convention;
- b) 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 ou l'interruption de grossesse.

17.2 La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 18. CONGÉS PARENTAUX

18.1 La personne salariée bénéficie du droit au congé de maternité, au congé de paternité et au congé parental conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, lesquelles font partie intégrante de la Convention comme si elles y étaient écrites tout au long.

18.2 L'Employeur accorde à la personne salariée qui a acquis ses droits d'ancienneté au moment de l'accouchement et qui est admissible à l'assurance-emploi, le montant suivant : la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire brut et la prestation d'assurance-emploi hebdomadaire reçue de Développement des ressources humaines Canada.

Le montant prévu ci-dessus est versé à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi, et ce, pendant les vingt-cinq (25) premières semaines pendant lesquelles la personne salariée reçoit de telles prestations.

18.3 La personne salariée peut reporter la totalité ou une partie de son congé annuel si celui-ci se situe à l'intérieur du congé de maternité ou de paternité à la condition d'en faire la demande au Service des ressources humaines avant son départ en congé de maternité ou de paternité. Le congé annuel est alors reporté à une date convenue entre l'Employeur et la personne salariée. L'Employeur ne peut refuser de reporter le congé annuel à la période qui suit immédiatement la fin du congé de maternité.

18.4 Pendant la durée du congé de maternité, de paternité ou du congé parental, la personne salariée bénéficie des avantages suivants :

- a) Assurances collectives : dans la mesure prévue au régime d'assurances; l'Employeur prend en charge sa part des primes et la personne salariée, la sienne;
- b) Accumulation des vacances et de l'ancienneté;

- c) Régime de retraite : l'Employeur prend en charge sa part des cotisations et la personne salariée, la sienne.
- 18.5 À la fin de son congé de maternité, de paternité ou de son congé parental, la personne salariée reprend son Poste.
- 18.6 La Salariée enceinte ou qui allaite bénéficie du droit au retrait préventif conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, lesquelles font partie intégrante de la Convention comme si elles y étaient écrites tout au long.

ARTICLE 19. CONGÉ ANNUEL

- 19.1 La personne salariée permanente a droit aux vacances suivantes payables au taux de salaire de la Fonction qu'elle détient, de l'affectation saisonnière à la voirie (article 6.3) ou de l'affectation temporaire qu'elle a obtenue (article 6.5) et qui n'est pas complétée au moment où elle bénéficie de ses vacances.
- 19.2 La durée du congé annuel dont bénéficie la personne salariée et l'indemnité afférente au congé annuel sont déterminées en fonction des règles qui suivent et selon la durée de service continu au 30 avril de l'année en cours :
 - a) Moins d'un (1) an de service continu : elle bénéficie de huit (8) heures de vacances pour chaque mois de service continu, jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures;
 - b) D'un (1) an à moins de trois (3) ans de service continu : quatre-vingts (80) heures de vacances;
 - c) De trois (3) ans à moins de six (6) ans de service continu : cent vingt (120) heures de vacances;
 - d) De six (6) ans à moins de quatorze (14) ans de service continu : cent soixante (160) heures de vacances;
 - e) De quatorze (14) ans à moins de vingt (20) ans de service continu : deux cents (200) heures de vacances;
 - f) Vingt (20) ans ou plus de service continu : deux cents (200) heures de vacances, auxquels s'ajoute (1) un jour de plus par année de service, jusqu'à ce que la personne salariée atteigne deux cent quarante (240) heures de vacances.

L'indemnité doit cependant respecter le minimum de l'indemnité prévue à la *Loi sur les Normes du travail*; soit quatre pourcent (4%) du salaire brut de l'année précédente pour ceux qui ont deux (2) semaines de vacances ou six pourcent (6 %) du salaire brut de l'année précédente pour ceux qui ont trois (3) semaines de vacances et plus.

Dans l'éventualité où il y aurait une différence entre le montant obtenu par le calcul du premier (1^{er}) paragraphe de 19.2 et celui obtenu au paragraphe précédent, la différence sera versée en un (1) versement au plus tard le 30 juin.

19.3 Aux fins d'application du présent article, l'année de référence est une période de douze (12) mois s'étendant du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Pendant l'année de référence, la personne salariée acquiert progressivement le droit au congé annuel.

19.4 Le choix des périodes de congé annuel pour les personnes salariées permanentes s'effectue comme suit :

a) Premier choix : entre le 1^{er} et le 15 mars de chaque année, les personnes salariées expriment leurs choix de vacances en semaines pour un maximum de cent vingt (120) heures par ordre d'ancienneté.

L'Employeur affiche les choix exprimés sur le babillard de chaque département, pour consultation.

Si l'Employeur ne peut permettre à tous les personnes salariées ayant choisi une semaine donnée de partir en vacances en même temps, l'ancienneté sera alors le facteur déterminant. La personne salariée dont l'un ou l'autre de ses choix a été refusé, peut faire un nouveau choix, lequel sera traité en fonction de son ancienneté avant de passer au deuxième tour.

L'Employeur affiche par la suite les résultats du premier tour au maximum le 20 mars.

b) Deuxième choix : entre le 20 mars et le 1^{er} avril de chaque année, les personnes salariées expriment leurs choix de vacances pour le reste des vacances auxquelles elles ont droit; les personnes salariées peuvent exprimer leurs choix pour la totalité du reste de leurs vacances, par ordre d'ancienneté. Si l'Employeur ne peut permettre à toutes les personnes salariées ayant choisi une semaine donnée de partir en vacances en même temps, l'ancienneté sera alors le facteur déterminant;

c) L'Employeur affiche la liste définitive des vacances au plus tard le 15 avril. Aucun changement à cette liste n'est permis à moins d'entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat;

d) La personne salariée qui n'a pas transmis ses choix de congé annuel dans les délais prescrits ne peut faire valoir son droit d'ancienneté pour la détermination des périodes de congé annuel. Dans un tel cas, les vacances sont prises à un moment convenu entre la personne salariée et son supérieur immédiat. Sous réserve des besoins des activités, la personne salariée qui présente une demande de vacances en vertu du présent paragraphe a priorité sur la demande de tout autre personne salariée soumise ultérieurement pour la même période (premier arrivé – premier servi), à

moins que les demandes soient soumises simultanément, auquel cas l'ancienneté servira à départager les demandes;

- e) Dans le cas où les périodes de chasse saisonnière ne sont pas connues au moment d'exprimer les choix de vacances, la personne salariée peut garder en banque une période de vacances pour exprimer son choix ultérieurement. La personne salariée doit exprimer son choix dès que les dates de chasse sont connues. Ces vacances sont alors autorisées selon les modalités prévues au paragraphe d) du présent article. Ces vacances doivent nécessairement être prises au cours de la période de chasse, laquelle se situe entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} novembre;
- f) La personne salariée a l'obligation d'informer l'Employeur de ses choix de vacances.

19.5 Sous réserve de l'article 19.11, toutes les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence, soit avant le 30 avril de l'année suivante.

19.6 En cas de rupture du lien d'emploi avant qu'une personne salariée n'ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel elle avait droit, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité de congé annuel résiduelle ainsi que l'équivalent du congé annuel accumulé durant l'année de référence en cours.

19.7 a) La personne salariée peut fractionner en journées ou en demi-journées toutes les heures de vacances dont elle bénéficie en excédent de cent vingt (120) heures. Les journées fractionnables peuvent être prises dès que les trois (3) premières semaines de vacances sont planifiées.

- b) Ces heures ne peuvent, en aucun cas, être fixées lors du deuxième choix de vacances prévu à l'article 19.4 b) et ne peuvent être fixées systématiquement à tous les lundis ou les vendredis.

19.8 Lorsqu'un congé férié et chômé coïncide avec un jour de vacances, la personne salariée est considérée en congé férié au cours de cette journée et aucune heure n'est prélevée à la banque de vacances de la personne salariée. Un congé férié qui survient durant une semaine de vacances ne fait pas en sorte que ladite semaine soit considérée comme fractionnée aux fins d'application de l'article 19.7.

19.9 La personne salariée absente du travail pour cause d'invalidité liée à une lésion personnelle et dont la banque de congés de maladie est épuisée peut utiliser le solde de vacances qu'il lui reste, le cas échéant, pour compenser la perte salariale subie pendant le délai de carence applicable dans le cadre du régime d'indemnisation dont elle bénéficie.

19.10 La rémunération des vacances peut être remise à la personne salariée avant son départ pour les vacances si celle-ci en fait la demande à la direction des Ressources humaines au moins sept (7) jours à l'avance.

- 19.11** La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie qui n'est pas rétablie au début de la période fixée pour ses vacances peut, si elle le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie pendant la période fixée pour ses vacances peut reporter les jours de vacances qui suivent immédiatement le délai de carence dans la mesure où elle est admissible à des prestations d'assurance salaire.

ARTICLE 20. CONGÉS DE MALADIE

- 20.1** La personne salariée permanente accumule des congés de maladie à raison de huit (8) heures pour vingt (20) jours travaillés, pour ceux qui sont sur un horaire 5/8, seize (16) jours pour ceux qui sont sur un horaire 4/10, douze (12) jours pour ceux qui sont sur un horaire de fin de semaine, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-seize (96) heures par année civile.

Aux fins d'application du présent article, toute absence rémunérée par l'Employeur est réputée être un jour travaillé.

- 20.2** Au 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur verse par anticipation quatre-vingt-seize (96) heures de congé de maladie pour chaque personne salariée permanente.

Une personne salariée peut prendre par anticipation les heures congés de maladie qu'elle accumule au cours d'une année donnée. Toutefois, en cas de rupture du lien d'emploi avant la fin de l'année ou en cas de mise à pied, la personne salariée devra rembourser les heures de congés de maladie dont elle a bénéficié et qui excèdent le nombre d'heures accumulés compte tenu des jours travaillés durant l'année.

- 20.3** Les congés de maladie ne peuvent être reportés à l'année suivante et sont monnayables à la dernière période de paie de l'année en cours.

La personne salariée qui a un solde résiduel positif dans sa banque de congés de maladie a toutefois l'opportunité de transférer dans sa banque de jours d'utilité pour l'année suivante un maximum de vingt-quatre (24) heures pour les personnes salariées travaillant sur un horaire de huit (8) heures, un maximum de trente-six (36) heures pour les personnes salariées sur un horaire de douze (12) heures à l'année ou un maximum de trente (30) heures pour tous les salariés le désirant.

La personne salariée désirant se prévaloir de la présente opportunité devra transmettre le formulaire prévu à cet effet, au plus tard à la mi-décembre.

Le paiement de la banque de congés maladie non utilisés de l'année en cours, effectué en janvier, selon les modalités applicables de la présente convention collective, tiendra compte du nombre d'heures transférées et sera effectué en débitant de ce paiement le montant correspondant au nombre de congés de maladie transférés en jours d'utilité.

20.4 Banque de congés reportables

- 20.4.1 La personne salariée absente en raison d'une lésion personnelle ou professionnelle continue à accumuler des congés de maladie pendant une période de dix-sept (17) semaines suivant la première (1^{ère}) journée de son absence.
- 20.4.2 Les congés fériés qui surviennent pendant cette période de dix-sept (17) semaines suivant la première (1^{ère}) journée d'absence sont portés à une banque et sont pris dans l'année civile en cours selon les mêmes modalités qu'un jour d'utilité. Exceptionnellement, l'Employeur pourra monnayer ces congés fériés au 31 décembre de l'année civile en cours.
- 20.4.3 La personne salariée absente en raison d'une lésion personnelle ou professionnelle durant toute l'année de référence n'a droit à aucune indemnité de vacances pour les vacances prises au cours de l'année qui suit cette année de référence. La personne salariée absente pendant une partie de l'année de référence n'est pas pénalisée dans le versement de l'indemnité de vacances pour les vacances prises au cours de l'année qui suit cette année de référence.

20.5 Toute absence pour maladie dont la durée excède trois (3) jours consécutifs doit être justifiée par un certificat médical signé par un médecin ou un professionnel autorisé en vertu de la loi à délivrer et signer un certificat médical.

20.6 En cas d'absence pour maladie, la personne salariée doit informer son supérieur immédiat au plus tard dans l'heure qui précède le début de son quart de travail où elle aurait normalement dû travailler, sauf dans les cas hors de contrôle de la personne salariée, auquel cas, elle doit aviser l'Employeur dès que possible.

20.7 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner par le médecin de son choix une personne salariée absente en maladie, et ce, aux frais de l'Employeur.

L'Employeur rembourse à la personne salariée les frais inhérents à l'examen médical (frais de déplacement lors d'un examen passé à l'extérieur des limites de Trois-Rivières, frais de repas et de stationnement, le cas échéant), et ce, conformément à la politique adoptée par l'Employeur.

20.8 La personne salariée peut s'absenter de son travail pour un examen médical. La personne salariée est alors rémunérée à même sa banque de congés de maladie.

20.9 La personne salariée qui doit subir un examen médical pour le renouvellement de son permis de conduire ou une évaluation aux fins d'admissibilité à l'exécution de son travail, ou encore un examen médical ou un examen de conduite pour l'obtention d'un Poste à la suite d'un affichage, est libérée pour un minimum de quatre (4) heures à cette fin durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de traitement régulier.

L'examen est aux frais de l'Employeur. De plus, l'Employeur rembourse à la personne salariée les frais inhérents à l'examen médical et les frais de repas et de stationnement, le cas échéant, et ce, conformément à la politique adoptée par l'Employeur.

- 20.10** Lors de son décès ou si elle quitte le service de l'Employeur, la personne salariée ou ses ayants droit bénéficient d'un montant d'argent équivalant au solde des heures de congés de maladie accumulés à son crédit, lesquels sont payés au taux de la Fonction détenue par la personne salariée.
- 20.11** La personne salariée qui s'absente pour cause de maladie reçoit une indemnité qui correspond au salaire d'une journée régulière de travail, et ce, au taux de salaire versé au cours de la journée de travail qui précède le congé de maladie.

ARTICLE 21. CONGÉS FAMILIAUX

- 21.1** Toute personne salariée permanente bénéficie de vingt-quatre (24) heures de congé familial par année. Ces congés sont pris avec les mêmes modalités que les jours de maladies. Les congés familiaux non utilisés au 31 décembre de l'année en cours sont non monnayables et non transférables.

ARTICLE 22. CONGÉ SANS SOLDE

22.1 Congé sans solde de courte durée

- 22.1.1 L'Employeur peut accorder à une personne salariée permanente qui compte au moins deux (2) ans de service continu un congé sans solde de courte durée d'une durée maximale de quatre (4) semaines. La demande se fait en remplissant le formulaire et doit être présentée par écrit à la direction des Ressources humaines au moins deux (2) semaines à l'avance. L'Employeur peut accorder un tel congé si les activités le permettent.
- 22.1.2 Un congé sans solde de courte durée ne peut être autorisé plus de deux (2) fois par année civile et la durée totale des congés autorisés au cours d'une même année civile ne doit pas excéder quatre (4) semaines.
- 22.1.3 Pendant un congé sans solde de courte durée, la personne salariée bénéficie de tous les avantages prévus à la Convention, à l'exception des congés fériés qui surviennent pendant son congé. L'Employeur maintient sa contribution au régime de retraite et au régime d'assurances collectives dans la mesure où la personne salariée maintient la sienne.

22.2 Congé sans solde de longue durée

- 22.2.1 L'Employeur peut accorder à une personne salariée permanente qui compte au moins cinq (5) ans de service continu un congé sans solde de longue durée d'une durée maximale de douze (12) mois. La demande doit être présentée en transmettant le formulaire écrit à la direction des Ressources humaines au moins

quatre (4) semaines à l'avance. L'Employeur peut accorder un tel congé si les activités le permettent.

22.2.2 Un congé sans solde de longue durée ne peut être autorisé plus d'une fois par année civile et la durée totale des congés autorisés au cours d'une période de cinq (5) années civiles ne doit pas excéder douze (12) mois.

22.2.3 Pendant un congé sans solde de longue durée, la personne salariée continue d'accumuler de l'ancienneté.

22.2.4 Pendant un congé sans solde de longue durée, la personne salariée ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la Convention, à l'exception de ceux décrits aux articles 9, 23, 24 et 29.3.

22.2.5 L'Employeur maintient sa contribution au régime de retraite et au régime d'assurances collectives dans la mesure où la personne salariée maintient la sienne.

22.3 Dans le cas d'un congé sans solde de longue durée, la personne salariée peut y mettre fin en donnant un préavis de trois (3) semaines avant la nouvelle date de retour demandée à la direction des Ressources humaines.

22.4 Un congé sans solde ne sera pas autorisé s'il y a un conflit d'intérêts entre l'activité exercée durant ce congé et la Fonction de la personne salariée à la Ville de Trois-Rivières.

22.5 Le premier et le dernier jour du congé sans solde doivent correspondre à ceux de la semaine normale de travail de la personne salariée.

ARTICLE 23. MESURES DISCIPLINAIRES

23.1 Aux fins d'application de la Convention, les mesures disciplinaires sont la réprimande écrite, la suspension, la rétrogradation ou le congédiement.

23.2 Dans le cas où l'Employeur convoque une personne salariée pour une question disciplinaire, il doit donner un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures à la personne salariée et au Syndicat. Cet avis doit préciser l'heure et l'endroit de la rencontre et doit contenir un exposé sommaire des motifs de la convocation. Celle-ci doit avoir lieu dans les trente (30) jours suivant la connaissance d'un manquement possible par l'Employeur. La personne salariée doit se faire accompagner d'un représentant syndical à moins qu'elle n'y renonce.

23.3 L'Employeur impose une mesure disciplinaire au moyen d'un avis écrit, avec les faits reprochés, transmis à la personne salariée, avec copie au Syndicat, dans les trente (30) jours de la survenance de l'événement ou de la connaissance par l'Employeur des faits reprochés à la personne salariée. L'Employeur est présumé avoir la connaissance des faits reprochés à la personne salariée au plus tard trente (30) jours suivant la rencontre disciplinaire prévue à la clause 23.2.

- 23.4** Les délais peuvent être suspendus ou prolongés après entente entre les parties.
- Les délais sont suspendus pendant la période du 30 juin au 31 août inclusivement.
- 23.5** Un avis disciplinaire ne peut être invoqué contre une personne salariée s'il s'est écoulé douze (12) mois depuis qu'il lui a été remis sauf si une faute similaire a été commise à l'intérieur de ce délai, auquel cas le délai de douze (12) mois recommence à courir.
- Une suspension disciplinaire ne peut être invoquée contre une personne salariée s'il s'est écoulé plus de dix-huit (18) mois depuis qu'elle a été imposée, sauf si une faute similaire a été commise à l'intérieur de ce délai, auquel cas le délai de dix-huit (18) mois recommence à courir.
- Si la personne salariée en cause est absente pour l'un des motifs prévus à la convention collective, pour une période excédant un (1) mois, les délais prévus sont prolongés d'autant.
- 23.6** La signature d'une personne salariée sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception de la part de ce dernier.
- 23.7** Toute personne salariée a le droit de consulter le dossier que l'Employeur détient à son sujet, sous réserve des règles prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Pour ce faire, la personne salariée doit prendre un rendez-vous avec l'Employeur, lequel doit faciliter l'accès au dossier dans les meilleurs délais. La personne salariée peut se faire accompagner par un représentant syndical.

ARTICLE 24. PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 24.1** Le Syndicat, ainsi que toute personne salariée ou groupe de personnes salariées qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la Convention, peuvent formuler un Grief de la manière décrite ci-après.

Une ou des personnes salariées qui se croient lésées peuvent déposer une demande de médiation auprès du supérieur immédiat, et ce, préalablement à la formulation d'un grief par le Syndicat. Une demande de médiation doit être soumise par écrit au supérieur immédiat, au Syndicat et au directeur des Ressources humaines, et ce, à l'intérieur d'un délai maximum de quinze (15) jours de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance acquise de l'événement par la personne salariée.

La procédure de médiation a pour objectif premier d'accompagner les parties impliquées dans un litige et de tenter à les amener à trouver un terrain d'entente satisfaisant pour chacune d'elle.

Suite au dépôt d'une telle demande par une ou des personnes salariées, le Syndicat et le directeur des Ressources humaines convoquent tous les acteurs impliqués au litige à une rencontre, et ce, à l'intérieur d'un délai maximum de quinze (15) jours de la réception de la demande.

Durant toute la durée du processus de médiation, l'ensemble des délais prévus au présent article sont suspendus entre le Syndicat et l'Employeur afin de protéger les droits du ou des personnes salariées qui se croient lésées. Le processus de médiation est d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours à compter de la date du dépôt.

À défaut d'entente entre les parties impliquées à l'intérieur du délai ci-haut mentionné, le Syndicat et le directeur des Ressources humaines transmettent un avis écrit à toutes les personnes salariées impliquées au litige afin de les informer de la fin de la suspension des délais et de la possibilité de formuler un grief par l'entremise du Syndicat. Le ou les personnes salariées impliquées disposent d'un délai maximum de trente (30) jours de la date de réception dudit avis afin de formuler un Grief auprès de l'Employeur.

24.2 Le Syndicat peut soumettre un Grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariés, de même qu'un grief syndical.

24.3 Toute personne salariée qui s'estime lésée peut discuter de la situation avec son supérieur immédiat.

Si le Grief n'est pas réglé à la suite de cette discussion ou s'il n'y a pas eu de rencontre, la personne salariée ou le Syndicat soumet le Grief par écrit au directeur des Ressources humaines, avec copie au directeur des Travaux publics, au directeur de la gestion des eaux et des immeubles ou au directeur des Loisirs selon le cas, et ce, dans les trente (30) jours de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance acquise de l'événement dont la preuve lui incombe, mais pas plus de six (6) mois après sa survenance.

24.4 Le directeur des Ressources humaines communique sa réponse par écrit au Syndicat, et ce, dans les trente (30) jours de la réception du Grief.

À l'intérieur de ce même délai, l'Employeur peut rencontrer un (1) représentant du Syndicat et le ou les personnes salariée(s) concernée(s) pour discuter de ce Grief.

24.5 Si le directeur des Ressources humaines ne répond pas dans le délai prescrit, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le Grief peut être déféré à l'arbitrage.

La partie qui entend déférer un Grief à l'arbitrage doit transmettre à l'autre partie un avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours de la réponse insatisfaisante au Grief ou de l'expiration du délai pour y répondre.

Suite à la transmission de cet avis, les parties ont trente (30) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre ou à défaut, le ministère du Travail sera prié d'en nommer un conformément à l'article 100 du *Code du travail*.

- 24.6** Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
- 24.7** Tout règlement intervenu à la suite d'un Grief doit être confirmé par écrit par les parties et il lie l'Employeur, le Syndicat et la(les) personne(s) salariée(s) concernée(s), le cas échéant.
- 24.8** Dans le cas d'un grief émanant de l'Employeur, les procédures et les délais du présent article s'appliquent avec les adaptations nécessaires.
- 24.9** Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont pris en charge en parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- Chaque partie prend en charge les frais et les honoraires de ses procureurs requis pour l'arbitrage. Les témoins assignés par l'Employeur sont libérés aux frais de l'Employeur pour le temps requis pour leur témoignage.
- 24.10** Dans le cas d'un Grief relatif à un congédiement ou à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 24.11** Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salarié.
- 24.12** L'arbitre a les pouvoirs qui sont dévolus à un arbitre de grief en vertu du Code du travail. Il peut rendre toute décision nécessaire dans le cadre de l'application des articles de la Convention. L'arbitre doit se conformer aux dispositions de la Convention et il ne peut pas ajouter ni retrancher des éléments à la Convention, ni la modifier, ni rendre une décision contraire à ses dispositions.
- La décision de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et la(les) personnes salariée(s) concernée(s).
- 24.13** Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours à la médiation préarbitrale ou à l'arbitrage accéléré.

ARTICLE 25. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 25.1** Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, les dispositions suivantes s'appliquent dans le cas d'une personne salariée permanente :
- a) La personne salariée reçoit de la Ville un montant équivalant aux indemnités de remplacement du revenu à être versées par la CNESST, et ce, jusqu'à ce que la CNESST commence à verser à la personne salarié ces indemnités ou refuse la réclamation de la personne salariée;

- b) Les indemnités de remplacement du revenu versées par la CNESST, correspondant aux avances versées par l'Employeur pour la même période, sont acquises à la personne salariée. La personne salariée doit signer les formules nécessaires au remboursement à l'Employeur des avances que ce dernier lui a versées en attendant les indemnités de remplacement du revenu de la CNESST;
- c) En cas de refus par la CNESST de verser les indemnités de remplacement du revenu, les dispositions des articles 7.2, 7.3 et 7.4 s'appliquent. Si la personne salariée ne revient pas au travail, l'Employeur peut se rembourser à même les sommes dues à la personne salariée au moment de la rupture du lien d'emploi, le cas échéant.

25.2 Des services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariées en cas de maladie ou d'accidents survenus durant les heures de travail.

L'Employeur fait transporter à ses frais, chez le médecin ou à l'hôpital, dans la région, la personne salariée victime d'un accident de travail qui nécessite les soins d'un médecin.

25.3 Les parties coopèrent pour prévenir les lésions professionnelles et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées. À cette fin, un comité paritaire de santé et de sécurité au travail est formé afin d'étudier toute question relative à la sécurité, à la santé et aux accidents de travail.

Le mandat du comité est celui prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. En outre, le comité peut :

- a) Analyser les circonstances ayant causé des lésions professionnelles;
- b) Étudier les équipements de sécurité et les conditions d'exécution du travail afin de s'assurer d'un niveau de sécurité suffisant;
- c) Voir à l'application dans le milieu de travail des dispositions statutaires et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail. Les parties coopèrent pour prévenir les lésions professionnelles et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées;
- d) Recommander les équipements de protection individuelle nécessaires à chaque Fonction;
- e) En cas de désaccord sur le choix d'un équipement de protection individuelle, le choix revient au directeur des Travaux publics.

Le comité est formé de trois (3) membres nommés par le Syndicat et de trois (3) membres nommés par l'Employeur.

Le comité se réunit au besoin, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et à une date convenue entre elles. À moins que les parties n'en conviennent autrement, la rencontre se tient dans les quinze (15) Jours de la réception de la demande.

Les membres désignés par le Syndicat sont libérés pour un minimum d'une demi-journée de travail sans perte de salaire régulier pour participer aux réunions.

- 25.4** Parmi les membres du Syndicat désignés conformément à l'article 25.3, ce dernier désigne un représentant à la prévention. Le Syndicat informe l'Employeur dans les meilleurs délais de l'identité du représentant ainsi nommé.

Pour chaque année civile, le représentant à la prévention bénéficie d'une banque de douze (12) jours de libération sans perte de traitement régulier afin d'accomplir les fonctions qui lui sont dévolues aux paragraphes 1, 3, 4, 8 et 9 de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Toute demande de libération doit être soumise dès que possible au Coordonnateur santé-sécurité au travail (prévention).

En outre de ce qui précède, le représentant à la prévention est également libéré sans perte de traitement régulier pour la période de temps requise pour accomplir l'une des fonctions qui lui est dévolue aux paragraphes 2, 5, 6 et 7 de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, pour participer aux rencontres du comité paritaire de santé et de sécurité au travail ou pour toute autre occasion où sa présence est requise par l'Employeur.

- 25.5** Les parties conviennent de collaborer afin de faciliter la mise en place d'assignations temporaires lorsque l'Employeur souhaite se prévaloir de cette prérogative.

L'assignation temporaire d'une personne salariée ne peut avoir pour effet d'entraîner le déplacement d'une autre personne salariée permanente.

L'Employeur transmet un avis écrit au Syndicat pour l'informer de toute assignation temporaire, de la date du début de cette assignation et de l'horaire de travail afférent à cette assignation si celui-ci diffère de l'horaire habituel de la personne salariée. L'Employeur peut modifier l'horaire de la personne salariée si la nature des tâches le justifie. L'Employeur transmet également un avis au Syndicat lorsqu'il met fin à l'assignation temporaire.

25.6 Personne ressource en santé et sécurité au travail

La personne ressource a pour principale fonction d'acquérir des connaissances en santé et sécurité au travail afin de lui permettre d'assister, d'informer et de former le personnel de l'unité couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

En outre, la personne ressource effectue les tâches suivantes :

- a) Participer à l'élaboration et au développement du programme de prévention;
- b) Agir à titre d'observateur et au besoin à titre de personne ressource auprès du comité paritaire de santé et de sécurité au travail;

- c) Participer à l'évaluation des risques liés à divers Postes et proposer des pistes de solutions;
- d) Identifier et valider la liste d'équipements de protection individuelle appropriés en collaboration avec le contremaître;
- e) Diffuser l'information relative aux lois et règlements ainsi qu'au programme de prévention;
- f) Participer à l'enquête et à l'analyse à la suite d'un accident de travail;
- g) Visiter les travailleurs sur les différents sites d'activités et observer les pratiques de travail afin d'identifier des mesures de prévention selon les méthodes de travail pratiquées sur le terrain.

Cette personne ressource est désignée par l'Employeur en fonction des besoins et doit être membre de l'unité couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat;

- h) La personne ressource est libérée de son Poste pour l'exécution de son mandat et est rémunérée selon le taux de salaire de la classe 12 ou selon son taux de salaire si elle occupe un poste d'une classe supérieure.

ARTICLE 26. ÉQUIPEMENTS ET OUTILS

26.1 L'Employeur s'engage à fournir à ses frais et à remplacer, au besoin, les équipements de protection individuelle recommandés par le comité paritaire de santé et de sécurité au travail.

26.2 L'Employeur s'engage à fournir à ses frais et à remplacer, au besoin, les équipements suivants :

- a) Deux salopettes ou deux sarraus, selon la nature des tâches à effectuer;
- b) Une salopette d'hiver, selon la nature des tâches à effectuer;
- c) Un habit imperméable, selon la nature des tâches à effectuer;
- d) Un couvre-tout pour les travaux de peinture;
- e) Un pantalon de peintre pour les peintres en bâtiment.

L'Employeur s'engage à désigner des fournisseurs auprès desquels les personnes salariées pourront se procurer des bottes ou des souliers de sécurité d'une valeur d'au plus deux cent cinquante dollars (250 \$) avant taxes. À compter de 2026, ce montant est indexé à chaque année selon l'I.P.C. Aux fins de calcul de l'IPC, les données de référence

sont celles de l'indice d'ensemble publiées par Statistique Canada pour l'IPC pour la province du Québec (ISQ). L'indexation annuelle de l'année se calcule à partir de la moyenne des variations mensuelles du Québec de novembre à octobre de l'année précédente.

L'Employeur détermine les modalités applicables. Malgré ce qui précède, les besoins particuliers liés à un handicap qui entraînent des coûts plus élevés seront évalués par l'infirmier en santé et sécurité au travail. Ce montant pourra être ajusté à la hausse en considérant les informations fournies sur le coût d'achat de cet équipement.

L'Employeur s'engage à désigner des fournisseurs auprès desquels les personnes salariées pourront se procurer des couvre-chaussures d'une valeur d'au plus soixante et un dollars et cinquante-six cents (61,56\$). Ce montant pourra être ajusté à la hausse en considérant les informations fournies sur le coût d'achat de cet équipement.

Le comité paritaire de santé et de sécurité au travail détermine les caractéristiques des bottes ou des souliers de sécurité que doivent se procurer les personnes salariées.

Une personne salariée choisit la botte, le couvre-chaussure ou le soulier de sécurité de son choix dans la mesure où le modèle respecte les caractéristiques définies par le comité. Si le coût excède l'allocation versée par l'Employeur, la personne salariée prend en charge cet excédent.

26.3 L'Employeur verse une allocation de sept cent vingt-deux dollars (722 \$) par année aux mécaniciens de l'atelier mécanique pour l'achat d'outils, leur appartenant en propre. Ce montant sera indexé annuellement au même taux d'augmentation des salaires.

Tout remboursement s'effectue au début de l'année (janvier) pour les mécaniciens permanents de l'atelier mécanique. Cette somme servira d'allocation pour les outils.

Tout remboursement s'effectue à la fin de l'affectation pourvu que la durée de cette affectation soit de mille quarante (1 040) heures au minimum par année de calendrier pour les mécaniciens temporaires de l'atelier mécanique. Le cas échéant, l'allocation est réduite au prorata des heures travaillées.

L'Employeur s'engage à fournir et demeure propriétaire des outils de travail pneumatiques ou à batterie au choix de la personne salariée :

- a) Clé à percussion à batterie Milwaukee « 1/2 drive mid torque » incluant deux (2) batteries ;
- b) Clé à percussion 3/8 Air Cat 1300th;
- c) Meuleuse droite 1/4 Mac Tools #AG60;
- d) Meuleuse 90° 1/4 Mac Tools #AG50AH;
- e) Cliquet à air (*ratchet*) 3/8 Mac Tools #ARQP380.

Les outils ci-haut mentionnés servent de base de référence. Tous changements aux outils ci-haut mentionnés se feront après entente entre les parties.

L'article 26.3 sera abrogé lorsque l'Employeur fournira les outils aux mécaniciens de l'atelier mécanique. L'Employeur s'engage à informer les personnes salariées visées par ce changement dans l'année précédente.

- 26.4** L'Employeur maintient et continue à fournir les facilités à la disposition des personnes salariées de la Convention, telles que la salle à manger, les casiers et les douches.

ARTICLE 27. ASSURANCES COLLECTIVES

- 27.1** L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre en place un régime d'assurances collectives modulaire avec option des modules A, B ou C.

L'Employeur s'engage à obtenir des soumissions auprès de compagnies d'assurances sur la base de l'entente intervenue entre les parties quant au contenu du régime d'assurances collectives.

L'Employeur et le Syndicat sont cosignataires du contrat d'assurances collectives. Lors d'un renouvellement, les mêmes protections continuent de s'appliquer, à moins que les deux (2) parties n'aient conclu une entente ayant pour effet de modifier ces protections.

- 27.2** Toutes les personnes salariées permanentes ont l'obligation d'adhérer au régime d'assurances collectives, sous réserve des conditions d'admissibilité prévues au contrat d'assurance.

- 27.3** L'Employeur prend en charge cinquante pour cent (50 %) des primes afférentes au module B, peu importe le module choisi par la personne salariée. Le reste des primes est pris en charge en totalité par la personne salariée. Toutefois, les primes afférentes à l'assurance-vie facultative, le cas échéant, sont prises en charge à cent pour cent (100 %) par la personne salariée.

Le montant de la prime versée par la personne salariée est affecté en premier lieu au paiement en totalité de la prime d'assurance salaire à long terme afin de rendre les prestations de cette couverture non imposables. Malgré ce qui précède, dans le cas où le coût de la prime d'assurance salaire à long terme est supérieur au pourcentage prévu pour la personne salariée au paragraphe précédent, la personne salariée doit défrayer en entier le coût de cette prime afin de rendre la prestation non imposable.

27.4 Tout remboursement de prime versé à l'Employeur par la direction des Ressources humaines et Développement des compétences Canada est réparti de la façon suivante, le cas échéant :

- a) L'Employeur conserve 7/12;
- b) La personne salariée reçoit 5/12.

27.5 La personne salariée a l'obligation de coopérer aux démarches qui découlent d'une demande de prestation pour invalidité.

27.6 La personne salariée qui effectue un retour progressif ne peut utiliser une banque de temps prévue à la Convention pour s'absenter du travail, jusqu'à ce qu'elle soit de retour à temps complet dans sa Fonction.

27.7 Après l'expiration du délai de carence, l'Employeur consent à verser à la personne salariée une avance sous forme de montant forfaitaire correspondant environ au montant hebdomadaire versé par l'assureur, et ce, pendant toute la période d'invalidité courte durée au cours de laquelle la personne salariée a droit de recevoir des prestations aux termes du régime d'assurance salaire courte durée. L'Employeur retient à même les avances versées le montant des cotisations de la personne salariée pour le régime d'assurances collectives et le régime de retraite, et le montant des cotisations syndicales, le cas échéant. Pour bénéficiaire du présent article, la personne salariée consent à ce que les chèques émis par l'assureur soient libellés au nom de l'Employeur.

En cas de refus de paiement de la part de l'assureur, les dispositions des articles 7.2, 7.3 et 7.4 s'appliquent. Si la personne salariée ne revient pas au travail, l'Employeur peut se rembourser à même les sommes dues à la personne salariée au moment de la rupture du lien d'emploi, le cas échéant.

27.8 L'Employeur accorde à chaque personne salariée active admissible à l'assurance collective un compte gestion santé. Le compte est géré par l'assureur en place. Pour l'année 2025, un montant de quatre-cent-soixante dollars (460 \$) est octroyé par personne salariée. Ce montant est indexé annuellement de deux pourcents (2 %) arrondi à la tranche de 5\$ supérieur.

Les modalités entourant le compte de gestion santé géré par l'assureur en place sont les suivantes :

- a) Le montant alloué est le même, peu importe le statut de couverture des soins médicaux, incluant les personnes salariées exemptées;
- b) Le montant alloué est disponible en entier le 1^{er} janvier de chaque année;
- c) Les montants inutilisés peuvent être reportés une année; après quoi ils seront perdus;

- d) Advenant une adhésion d'une personne assurée en cours d'année, le montant sera calculé au prorata des jours restants à partir du mois durant lequel l'adhérente devient admissible aux garanties d'assurance jusqu'à la fin de l'année;
- e) Les réclamations admissibles sont celles encourues par la personne salariée et par ses personnes à charge selon la définition des personnes à charge prévue au contrat, mais sans égard aux personnes assurées selon le statut de couverture des soins médicaux;
- f) Les frais médicaux admissibles sont ceux qui ne sont pas remboursés par le contrat d'assurance collective et qui donnent droit au crédit d'impôt en vertu de la loi fédérale de l'impôt sur le revenu et ce, même s'il y a une partie remboursée via le contrat;
- g) Advenant le départ d'une personne salariée en cours d'année, aucun montant utilisé ne sera récupéré, peu importe le moment du départ de la personne salariée;
- h) L'Employeur appliquera le règlement de Revenu Québec à cet égard :

L'avantage résultant de la protection conférée par le compte gestion santé devra être calculé en fonction de l'ensemble des prestations payées aux personnes salariées. Dans les circonstances, il est possible qu'une personne salariée qui ne reçoit aucune prestation en vertu de son compte gestion santé doive inclure un avantage dans le calcul de son revenu.

La valeur de l'avantage imposable doit être répartie sur chaque période de paie. La valeur de la protection accordée à une personne salariée doit être basée sur des estimations. Toutefois, la valeur de cet avantage doit être calculée à la fin de l'année en tenant compte des données réelles.

ARTICLE 28. RÉGIME DE RETRAITE

- 28.1** L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le Régime de retraite des employés de la Ville de Trois-Rivières, pourvu qu'il s'applique aux cols bleus. Les principales dispositions du régime de retraite sont résumées à l'Annexe G.
- 28.2** Le Régime de retraite des employés de la Ville de Trois-Rivières, pourvu qu'il s'applique aux cols bleus, constitue une partie intégrante de la présente Convention et une condition de travail négociable à l'occasion du renouvellement de la convention collective de travail. Cependant, pour la durée des présentes, son interprétation et son application sont assujetties aux procédures de grief et d'arbitrage prévues à la Convention.

ARTICLE 29. DIVERS DROITS

29.1 Aucune menace, aucune contrainte ni aucunes représailles ne seront exercées contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la Convention.

29.2 GPS

L'Employeur s'engage à ne pas utiliser les données recueillies par la technologie GPS :

- a) Pour l'imposition de mesures disciplinaires;
- b) À des fins d'évaluation du rendement d'une personne salariée.

29.3 Lors de la fin d'emploi, une personne salariée peut exiger que l'Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi, du début à la fin de l'exercice de ses fonctions, et mentionnant le nom et l'adresse de l'Employeur.

29.4 Lorsque les souffleuses sont en opération, l'Employeur fait en sorte qu'un signaleur appelé à travailler à l'extérieur puisse prendre quinze (15) minutes de repos (et de chaleur) après quarante-cinq (45) minutes de travail.

29.5 Advenant le cas où une loi provinciale soit adoptée afin de réduire la masse salariale des personnes salariées visées par la Convention et que ladite loi soit obligatoire, les parties s'entendent sur les modalités de réduction de la masse salariale si la loi permet une telle négociation. Si aucune entente n'est conclue dans les six (6) mois du début des pourparlers, l'une ou l'autre des parties soumettent le différend à un arbitre conformément aux dispositions de l'article 24 en y faisant les adaptations nécessaires.

29.6 L'Employeur protège la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions, et ce, conformément aux dispositions de la *Loi sur les cités et villes*.

29.7 Les parties conviennent d'appliquer la politique de la Ville portant sur la formation et le développement professionnels (politique n° CE-2005-438) qui est en vigueur au moment de la signature de la Convention.

29.8 Permis de conduire

29.8.1 La personne salariée dont le permis de conduire est révoqué ou suspendu doit obligatoirement en aviser son supérieur immédiat. Elle doit également l'aviser de tout constat d'infraction qu'elle reçoit alors qu'elle conduit un véhicule de la Ville.

L'Employeur accorde à une personne salariée qui a perdu son permis de conduire et dont la Fonction exige la détention de ce permis, la possibilité d'être affecté à la Fonction de journalier si les besoins des activités le justifient. Le cas échéant, cette affectation est pour une durée d'une année, mais l'Employeur peut prolonger cette période si les besoins des activités le justifient.

- 29.8.2 Une telle affectation ne peut avoir pour effet d'entraîner le déplacement d'une personne salariée permanente.
- 29.8.3 Dans l'éventualité d'une telle affectation, la personne salariée doit répondre aux exigences normales de la tâche et doit être immédiatement capable d'effectuer les tâches inhérentes à cette Fonction. La personne salariée ainsi affectée est assujettie aux conditions de travail et aux conditions salariales de la Fonction de journaliste.
- 29.8.4 À défaut d'une telle affectation, la personne salariée bénéficie d'un congé sans solde pour une période maximale de 36 mois, après quoi, l'article 8.4 f) est appliqué.
- 29.8.5 Lorsque la personne salariée récupère son permis de conduire, à l'intérieur du délai prévu au présent article, elle retourne au Poste qu'elle occupait avant la perte de son permis.
- 29.8.6 Le présent article ne saurait être interprété comme une renonciation au droit de l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire lorsque les circonstances à l'origine de la révocation du permis le justifient.
- 29.9** Toutes les politiques écrites concernant les relations de travail qui sont adressées aux personnes salariées doivent être contresignées par un directeur et copie de telles politiques doit être transmise au Syndicat.
- 29.10** La personne salariée dont les services sont requis comme juré bénéficie d'un congé d'une durée égale à la période requise. L'Employeur lui verse alors la différence entre l'allocation versée par le ministère de la Justice et son salaire régulier. À noter que dans ces circonstances, tous les avantages sociaux sont maintenus comme si la personne salariée était au travail.
- Le présent article s'applique également dans une cause où la personne salariée est appelé à témoigner devant une Cour de justice lorsqu'elle témoigne dans l'exercice de ses fonctions.
- 29.11** Sur demande, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre d'appréciation avec un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 30. SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 30.1** Aucun contremaître n'exécute le travail habituellement effectué par les personnes salariées sauf dans les cas suivants :
- a) Pour entraîner une personne salariée;
 - b) En cas d'urgence.

- 30.2** Advenant une fusion, une défusion ou une annexion impliquant une partie ou la totalité de la Ville de Trois-Rivières, l'Employeur s'engage à prendre les mesures appropriées afin que les personnes salariées permanentes continuent de bénéficier des bénéfices et avantages stipulés à la Convention, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 30.3** L'Employeur s'engage à ne pas prêter ou louer l'équipement utilisé par ses personnes salariées pour qu'il soit utilisé pour exécuter le travail normalement effectué par les personnes salariées.
- 30.4** Dans tous les cas de changements technologiques qui ont pour effet d'entraîner l'abolition d'un poste ou de modifier les tâches caractéristiques d'une fonction rendant la personne salariée incapable d'accomplir sa fonction, la Ville s'engage à aviser le Syndicat dans un délai d'au moins quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle elle entend introduire le changement.

L'avis adressé au Syndicat indique :

- a) La nature du changement technologique ;
- b) La date à laquelle la Ville se propose d'effectuer le changement technologique ;
- c) Le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être modifiées par le changement ;
- d) Toute autre information pertinente.

La personne salariée dont le poste est aboli à la suite d'un changement technologique, ainsi que celle qui ne peut s'adapter à un tel changement, conformément à ce qui est prévu au paragraphe suivant, peut se prévaloir du mécanisme de supplantation prévu à 9.7 de la présente convention collective.

La Ville élabore un programme de recyclage à l'intention des personnes salariées affectées par le changement technologique, en autant qu'une formation en cours d'emploi pertinente soit disponible et que les personnes salariées auxquelles elle est destinée possèdent les prérequis nécessaires. Le recyclage des personnes salariées s'accomplit durant le temps de travail.

En aucun temps, une personne salariée rétrogradée par suite d'un changement technologique ne subira une diminution de salaire, ni aucune diminution de ses avantages en considération des effets de l'un des changements précités. Dans un tel cas, la personne salariée est assujettie aux dispositions de la clause 9.7 de la présente convention collective.

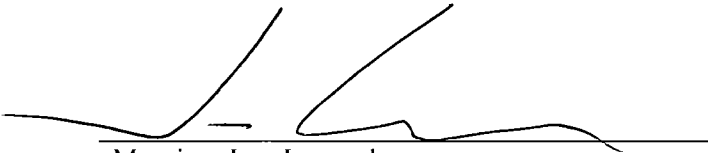
ARTICLE 31. DURÉE DE LA CONVENTION

- 31.1** Les parties sont liées par la présente Convention collective à compter du 1^{er} janvier 2025 jusqu'à son échéance le 31 décembre 2030.
- 31.2** Les dispositions de la Convention collective demeurent en vigueur et régissent les parties jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, et ce, malgré tout recours à la grève ou autres moyens de pression.
- 31.3** Dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur verse aux salariés actifs ainsi qu'à ceux ayant pris leur retraite après le 31 décembre 2024, une rétroactivité basée sur les pourcentages d'augmentation salariale prévus à l'annexe « A ». À titre exceptionnel, l'Employeur verse également une rétroactivité pour l'indemnité prévue à l'article 14.4 et les primes prévues à l'article 14.9. La rétroactivité est calculée en ne tenant compte que des heures effectivement travaillées, des congés payés et du montant servant à établir les cotisations au régime de retraite.
- 31.4** Les parties conviennent qu'advenant l'omission d'intégrer une lettre d'entente encore en vigueur à la présente convention collective, elles conviennent de déterminer ensemble si cette dernière est encore applicable.

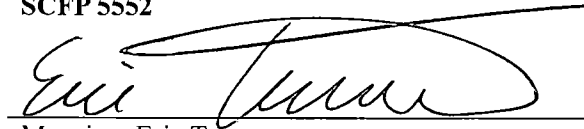
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

VILLE DE TROIS-RIVIERES

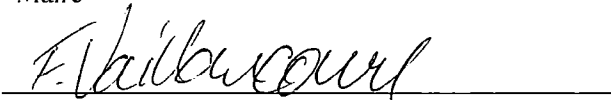
SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552



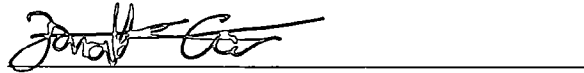
Monsieur Jean Lamarche
Maire



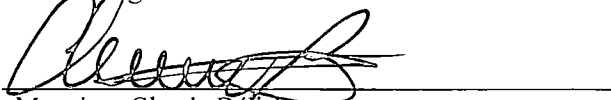
Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur François Vaillancourt
Directeur général



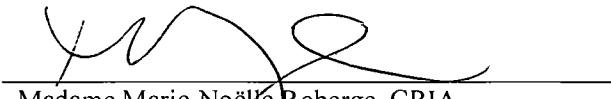
Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président



Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines



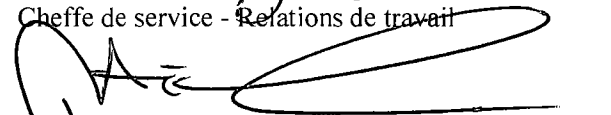
Monsieur Marc-Antoine Thériault
Directeur de griefs



Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail



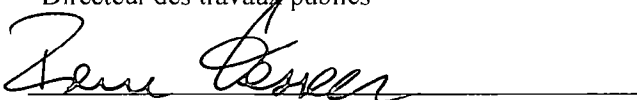
Monsieur Marc Thériault
Secrétaire archiviste



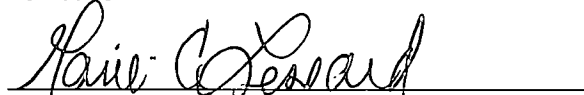
Monsieur Patrick Gariépy
Directeur des travaux publics



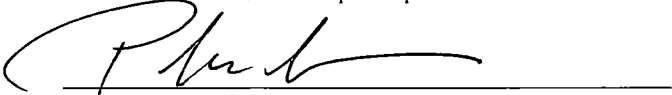
Monsieur Cédrik Papin
Trésorier



Monsieur René Tessier
Chef de service - Voie publique



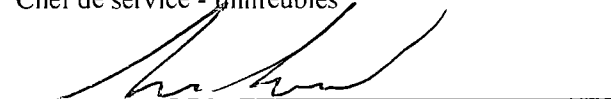
Madame Marie-Claude Lessard
SCFP



Monsieur Philippe Champagne
Chef de division - Sport, événements et plein air



Monsieur Jean-Michel Legault
Chef de service - Immeubles



Monsieur Sébastien Archambault, CRIA
Union des municipalités du Québec

ANNEXE A FONCTIONS ET SALAIRES

FONCTIONS

Classe 1

Appariteur

Classe 2

Concierge-appariteur

Équipe multitâche

Classe 3

Journalier

Journalier - Parcs et espaces verts

Journalier - Parcs et espaces verts/Voirie

Journalier - Voirie

Classe 4

Journalier spécialisé - Équipements sportifs

Journalier spécialisé - Équipements sportifs/Voirie

Classe 5

Journalier - Manutention

Journalier - Soutien aux activités

Journalier - Soutien aux activités/Voirie

Journalier spécialisé - Bâtiments et parcs

Journalier spécialisé - Lettrage de véhicules

Journalier spécialisé - Voirie trottoirs

Classe 6

Chauffeur (classe 1)

Chauffeur - Voirie

Horticulteur

Journalier - Cours d'eau

Journalier spécialisé - Canalisation souterraine (Excavation)

Journalier spécialisé - Canalisation souterraine (Excavation/Voirie)

Journalier spécialisé - Canalisation souterraine (Réseau)

Journalier spécialisé - Canalisation souterraine (Réseau/Voirie)

Journalier spécialisé - Électromécanique

Journalier spécialisé - Signalisation

Journalier spécialisé - Signalisation/Voirie

Journalier spécialisé - Transport de produits chimiques

Journalier spécialisé - Voirie asphalte

Opérateur de balai mécanique

Classe 7

Horticulteur/Opérateur de surfaceuse
Opérateur de machinerie lourde - Voirie
Opérateur de surfaceuse
Piégage
Préposé aux parcomètres

Classe 8

Opérateur d'épandeur d'abrasif / Balai mécanique
Préposé - Voirie asphalte
Préposé - Voirie trottoirs
Serrurier

Classe 9

Graphiste
Peintre en bâtiment
Préposé aux mini caméras

Classe 10

Opérateur de machinerie lourde (siphon-écureur) - Eaux usées
Plombier
Préposé à l'hygiène du milieu

Classe 11

Arboriculteur
Arboriculteur / Voirie
Opérateur à l'hygiène du milieu
Opérateur de niveleuse / Voirie
Opérateur de paveuse
Opérateur de paveuse / Niveleuse
Opérateur de pelle rétrocaveuse – Excavation
Préposé(e) aux canalisations

Classe 12

Électricien
Mécanicien - Atelier mécanique
Mécanicien - Entretien de carrosserie
Mécanicien d'entretien
Opérateur - Eau potable et eaux usées
Opérateur - Stations de pompage - Eaux usées
Soudeur
Plombier - Chauffage/Ventilation

Classe 13

Mécanicien MMF (classe B)

Menuisier d'entretien

Opérateur - Eau potable

Classe 14

Technicien des eaux

Technicien en instrumentation et contrôle

Technicien - Feux de circulation

SALAIRES

Les pourcentages d'augmentation salariale suivants s'appliquent sur les échelles salariales en fonction des échéances prévues ci-après :

- a) 1^{er} janvier 2025 : 2,73 %
- b) 1^{er} janvier 2026 : 3 %
+ rattrapage salarial de 5 %
- c) 1^{er} janvier 2027 : 3 %
- d) 1^{er} janvier 2028 : 2,75 %
- e) 1^{er} janvier 2029 : 2,75 %
- f) 1^{er} janvier 2030 : 3 %

Année 2025				Pourcentage d'augmentation annuelle				2.73%
Classe	Échelons							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	16.76 \$	18.23 \$	19.72 \$	21.20 \$				
2	22.75 \$	24.77 \$	26.78 \$	28.83 \$				
3	23.13 \$	25.19 \$	27.24 \$	29.29 \$				
4	23.57 \$	25.65 \$	27.75 \$	29.83 \$				
5	24.06 \$	26.19 \$	28.32 \$	30.46 \$				
6	24.60 \$	25.91 \$	27.21 \$	28.53 \$	29.83 \$	31.14 \$		
7	25.20 \$	26.55 \$	27.88 \$	29.22 \$	30.56 \$	31.90 \$		
8	25.86 \$	27.22 \$	28.60 \$	29.98 \$	31.35 \$	32.73 \$		
9	26.57 \$	27.97 \$	29.39 \$	30.81 \$	32.22 \$	33.62 \$		
10	27.34 \$	28.37 \$	29.41 \$	30.44 \$	31.48 \$	32.51 \$	33.55 \$	34.59 \$
11	28.15 \$	29.21 \$	30.28 \$	31.35 \$	32.42 \$	33.48 \$	34.56 \$	35.63 \$
12	29.01 \$	30.12 \$	31.22 \$	32.32 \$	33.43 \$	34.52 \$	35.63 \$	36.73 \$
13	29.95 \$	31.08 \$	32.22 \$	33.36 \$	34.49 \$	35.63 \$	36.76 \$	37.90 \$
14	30.92 \$	32.09 \$	33.26 \$	34.44 \$	35.62 \$	36.80 \$	37.97 \$	39.14 \$

Année 2026				Pourcentage d'augmentation annuelle				8.00%
Classe	Échelons							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	18.10 \$	19.69 \$	21.30 \$	22.90 \$				
2	24.57 \$	26.75 \$	28.92 \$	31.14 \$				
3	24.98 \$	27.21 \$	29.42 \$	31.63 \$				
4	25.46 \$	27.70 \$	29.97 \$	32.22 \$				
5	25.98 \$	28.29 \$	30.59 \$	32.90 \$				
6	26.57 \$	27.98 \$	29.39 \$	30.81 \$	32.22 \$	33.63 \$		
7	27.22 \$	28.67 \$	30.11 \$	31.56 \$	33.00 \$	34.45 \$		
8	27.93 \$	29.40 \$	30.89 \$	32.38 \$	33.86 \$	35.35 \$		
9	28.70 \$	30.21 \$	31.74 \$	33.27 \$	34.80 \$	36.31 \$		
10	29.53 \$	30.64 \$	31.76 \$	32.88 \$	34.00 \$	35.11 \$	36.23 \$	37.36 \$
11	30.40 \$	31.55 \$	32.70 \$	33.86 \$	35.01 \$	36.16 \$	37.32 \$	38.48 \$
12	31.33 \$	32.53 \$	33.72 \$	34.91 \$	36.10 \$	37.28 \$	38.48 \$	39.67 \$
13	32.35 \$	33.57 \$	34.80 \$	36.03 \$	37.25 \$	38.48 \$	39.70 \$	40.93 \$
14	33.39 \$	34.66 \$	35.92 \$	37.20 \$	38.47 \$	39.74 \$	41.01 \$	42.27 \$

Le pourcentage total de 8 % provient de l'addition de l'augmentation de 3 % et du rattrapage salarial de 5 %.

Année 2027				Pourcentage d'augmentation annuelle				3.00%	
Classe	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	18.64 \$	20.28 \$	21.94 \$	23.59 \$					
2	25.31 \$	27.55 \$	29.79 \$	32.07 \$					
3	25.73 \$	28.03 \$	30.30 \$	32.58 \$					
4	26.22 \$	28.53 \$	30.87 \$	33.19 \$					
5	26.76 \$	29.14 \$	31.51 \$	33.89 \$					
6	27.37 \$	28.82 \$	30.27 \$	31.73 \$	33.19 \$	34.64 \$			
7	28.04 \$	29.53 \$	31.01 \$	32.51 \$	33.99 \$	35.48 \$			
8	28.77 \$	30.28 \$	31.82 \$	33.35 \$	34.88 \$	36.41 \$			
9	29.56 \$	31.12 \$	32.69 \$	34.27 \$	35.84 \$	37.40 \$			
10	30.42 \$	31.56 \$	32.71 \$	33.87 \$	35.02 \$	36.16 \$	37.32 \$	38.48 \$	
11	31.31 \$	32.50 \$	33.68 \$	34.88 \$	36.06 \$	37.24 \$	38.44 \$	39.63 \$	
12	32.27 \$	33.51 \$	34.73 \$	35.96 \$	37.18 \$	38.40 \$	39.63 \$	40.86 \$	
13	33.32 \$	34.58 \$	35.84 \$	37.11 \$	38.37 \$	39.63 \$	40.89 \$	42.16 \$	
14	34.39 \$	35.70 \$	37.00 \$	38.32 \$	39.62 \$	40.93 \$	42.24 \$	43.54 \$	

Année 2028				Pourcentage d'augmentation annuelle				2.75%	
Classe	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	19.15 \$	20.84 \$	22.54 \$	24.24 \$	24.97 \$				
2	26.01 \$	28.31 \$	30.61 \$	32.95 \$	33.94 \$				
3	26.44 \$	28.80 \$	31.13 \$	33.48 \$	34.48 \$				
4	26.94 \$	29.31 \$	31.72 \$	34.10 \$	35.12 \$				
5	27.50 \$	29.94 \$	32.38 \$	34.82 \$	35.86 \$				
6	28.12 \$	29.61 \$	31.10 \$	32.60 \$	34.10 \$	35.59 \$	36.66 \$		
7	28.81 \$	30.34 \$	31.86 \$	33.40 \$	34.92 \$	36.46 \$	37.55 \$		
8	29.56 \$	31.11 \$	32.70 \$	34.27 \$	35.84 \$	37.41 \$	38.53 \$		
9	30.37 \$	31.98 \$	33.59 \$	35.21 \$	36.83 \$	38.43 \$	39.58 \$		
10	31.26 \$	32.43 \$	33.61 \$	34.80 \$	35.98 \$	37.15 \$	38.35 \$	39.54 \$	40.73 \$
11	32.17 \$	33.39 \$	34.61 \$	35.84 \$	37.05 \$	38.26 \$	39.50 \$	40.72 \$	41.94 \$
12	33.16 \$	34.43 \$	35.69 \$	36.95 \$	38.20 \$	39.46 \$	40.72 \$	41.98 \$	43.24 \$
13	34.24 \$	35.53 \$	36.83 \$	38.13 \$	39.43 \$	40.72 \$	42.01 \$	43.32 \$	44.62 \$
14	35.34 \$	36.68 \$	38.02 \$	39.37 \$	40.71 \$	42.06 \$	43.40 \$	44.74 \$	46.08 \$

Au 31 décembre 2027, toutes les personnes salariées qui auront complété 2080 heures au dernier échelon augmenteront d'un échelon au 1^{er} janvier 2028. Pour les autres personnes salariées ne l'ayant pas atteint, les règles de progression d'échelon continueront de s'appliquer à leur date d'anniversaire en fonction de leurs heures travaillées.

Année 2029				Pourcentage d'augmentation annuelle					2.75%
Classe	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	19.68 \$	21.41 \$	23.16 \$	24.91 \$	25.66 \$				
2	26.73 \$	29.09 \$	31.45 \$	33.86 \$	34.87 \$				
3	27.17 \$	29.59 \$	31.99 \$	34.40 \$	35.43 \$				
4	27.68 \$	30.12 \$	32.59 \$	35.04 \$	36.09 \$				
5	28.26 \$	30.76 \$	33.27 \$	35.78 \$	36.85 \$				
6	28.89 \$	30.42 \$	31.96 \$	33.50 \$	35.04 \$	36.57 \$	37.67 \$		
7	29.60 \$	31.17 \$	32.74 \$	34.32 \$	35.88 \$	37.46 \$	38.58 \$		
8	30.37 \$	31.97 \$	33.60 \$	35.21 \$	36.83 \$	38.44 \$	39.59 \$		
9	31.21 \$	32.86 \$	34.51 \$	36.18 \$	37.84 \$	39.49 \$	40.67 \$		
10	32.12 \$	33.32 \$	34.53 \$	35.76 \$	36.97 \$	38.17 \$	39.40 \$	40.63 \$	41.85 \$
11	33.05 \$	34.31 \$	35.56 \$	36.83 \$	38.07 \$	39.31 \$	40.59 \$	41.84 \$	43.09 \$
12	34.07 \$	35.38 \$	36.67 \$	37.97 \$	39.25 \$	40.55 \$	41.84 \$	43.13 \$	44.43 \$
13	35.18 \$	36.51 \$	37.84 \$	39.18 \$	40.51 \$	41.84 \$	43.17 \$	44.51 \$	45.85 \$
14	36.31 \$	37.69 \$	39.07 \$	40.45 \$	41.83 \$	43.22 \$	44.59 \$	45.97 \$	47.35 \$

Année 2030				Pourcentage d'augmentation annuelle					3.00%
Classe	Échelons								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	20.27 \$	22.05 \$	23.85 \$	25.66 \$	26.43 \$				
2	27.53 \$	29.96 \$	32.39 \$	34.88 \$	35.92 \$				
3	27.99 \$	30.48 \$	32.95 \$	35.43 \$	36.49 \$				
4	28.51 \$	31.02 \$	33.57 \$	36.09 \$	37.17 \$				
5	29.11 \$	31.68 \$	34.27 \$	36.85 \$	37.96 \$				
6	29.76 \$	31.33 \$	32.92 \$	34.51 \$	36.09 \$	37.67 \$	38.80 \$		
7	30.49 \$	32.11 \$	33.72 \$	35.35 \$	36.96 \$	38.58 \$	39.74 \$		
8	31.28 \$	32.93 \$	34.61 \$	36.27 \$	37.93 \$	39.59 \$	40.78 \$		
9	32.15 \$	33.85 \$	35.55 \$	37.27 \$	38.98 \$	40.67 \$	41.89 \$		
10	33.08 \$	34.32 \$	35.57 \$	36.83 \$	38.08 \$	39.32 \$	40.58 \$	41.85 \$	43.11 \$
11	34.04 \$	35.34 \$	36.63 \$	37.93 \$	39.21 \$	40.49 \$	41.81 \$	43.10 \$	44.38 \$
12	35.09 \$	36.44 \$	37.77 \$	39.11 \$	40.43 \$	41.77 \$	43.10 \$	44.42 \$	45.76 \$
13	36.24 \$	37.61 \$	38.98 \$	40.36 \$	41.73 \$	43.10 \$	44.47 \$	45.85 \$	47.23 \$
14	37.40 \$	38.82 \$	40.24 \$	41.66 \$	43.08 \$	44.52 \$	45.93 \$	47.35 \$	48.77 \$



**ANNEXE B LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES
EN DATE DU 26 SEPTEMBRE 2025**

	Nom	Fonction	Service continu	Rang
1		Électricien(ne)	1986-07-25	
2		Chauffeur(euse) - Voirie	1986-12-10	
3		Opérateur(trice) de pelle rétrocaveuse - Excavation	1989-02-13	
4		Opérateur(trice) de mach.lourde(siphon-écureur) – Eaux usées	1992-04-23	
5		Opérateur(trice) - Station de pompage - Eaux usées	1992-04-29	
6		Opérateur(trice) d'épandeur d'abrasifs / Balai mécanique	1993-02-22	
7		Opérateur(trice) d'épandeur d'abrasifs / Balai mécanique	1993-08-03	
8		Journalier(ière) - Soutien aux activités / Voirie	1993-08-23	
9		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	1993-11-01	
10		Équipe multitâche	1994-01-04	02
11		Journalier(ière) - Parcs et espaces verts	1998-08-09	
12		Opérateur(trice) de surfaceuse	1998-12-22	02
13		Opérateur(trice) de surfaceuse	2000-04-30	
14		Journalier(ière) - Soutien aux activités	2000-12-12	
15		Journalier(ière) - Parcs et espaces verts / Voirie	2000-12-18	
16		Journalier(ière) - Parcs et espaces verts / Voirie	2001-01-01	
17		Préposé(e) aux parcomètres	2001-01-05	
18		Opérateur(trice) - Eau potable	2001-06-19	
19		Journalier(ière) spécialisé(e) - Électromécanique	2001-07-09	01
20		Opérateur(trice) de pelle rétrocaveuse - Excavation	2001-07-09	02
21		Chauffeur(euse) - Voirie	2001-07-16	
22		Opérateur(trice) de pelle rétrocaveuse - Excavation	2002-01-14	
23		Opérateur(trice) de pelle rétrocaveuse - Excavation	2002-02-04	
24		Chauffeur(euse) - Voirie	2002-04-15	
25		Mécanicien(ne) - Entretien de carrosserie	2002-08-12	
26		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2003-05-05	
27		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2003-05-12	
28		Opérateur(trice) d'épandeur d'abrasifs / Balai mécanique	2003-06-02	01
29		Arboriculteur(trice) / Voirie	2003-06-02	02
30		Préposé(e) aux canalisations	2003-06-09	01
31		Technicien(ne) - Instrumentation et contrôle	2003-06-16	
32		Journalier(ière) - Parcs et espaces verts / Voirie	2003-06-23	
33		Mécanicien(ne) d'entretien	2003-08-11	
34		Menuisier(ière) d'entretien	2003-08-18	
35		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2004-02-02	
36		Opérateur(trice) - Eau potable	2004-05-19	
37		Technicien(ne) - Feux de circulation	2005-07-11	

38		Opérateur(trice) - Eau potable	2006-02-10	
39		Mécanicien(ne) d'entretien	2006-04-24	
40		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2006-04-25	
41		Peintre en bâtiment	2006-07-03	
42		Technicien(ne) - Feux de circulation	2006-11-20	
43		Opérateur(trice) - Eau potable	2007-04-23	01
44		Peintre en bâtiment	2007-06-18	
45		Menuisier(ière) d'entretien	2007-12-30	
46		Opérateur(trice) - Eau potable	2008-02-04	
47		Opérateur(trice) - Station de pompage - Eaux usées	2008-02-25	
48		Mécanicien(ne) d'entretien	2008-03-11	
49		Mécanicien(ne) d'entretien	2008-05-19	
50		Technicien(ne) - Instrumentation et contrôle	2008-05-20	01
51		Technicien(ne) - Instrumentation et contrôle	2008-05-20	02
52		Opérateur(trice) - Eau potable	2008-06-08	
53		Technicien(ne) - Instrumentation et contrôle	2008-06-25	
54		Menuisier(ière) d'entretien	2009-02-17	
55		Opérateur(trice) - Eau potable	2009-03-02	
56		Menuisier(ière) d'entretien	2009-05-01	06
57		Opérateur(trice) - Eau potable	2009-06-08	
58		Opérateur(trice) - Eau potable	2009-06-28	
59		Mécanicien(ne) d'entretien	2009-08-07	03
60		Technicien(ne) - Instrumentation et contrôle	2010-04-29	04
61		Mécanicien(ne) MMF (classe B)	2010-05-04	
62		Soudeur(euse)	2010-12-06	
63		Mécanicien(ne) d'entretien	2011-01-10	
64		Mécanicien(ne) d'entretien	2011-04-28	13
65		Opérateur(trice) - Station de pompage - Eaux usées	2011-05-09	02
66		Horticulteur(trice)	2011-05-30	
67		Opérateur(trice) - Eau potable	2011-07-04	01
68		Électricien(ne)	2011-07-11	
69		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2011-09-06	01
70		Électricien(ne)	2011-09-06	02
71		Opérateur(trice) - Station de pompage - Eaux usées	2012-03-12	
72		Opérateur(trice) - Eau potable	2012-04-02	
73		Opérateur(trice) - Eau potable	2012-04-27	03
74		Chauffeur(euse) - Voirie	2012-04-27	04
75		Électricien(ne)	2012-04-27	07
76		Opérateur(trice) de surfaceuse	2013-03-14	01
77		Horticulteur(trice) / Surfaceuse	2013-03-14	02
78		Mécanicien(ne) MMF (classe B)	2013-08-27	

79		Opérateur(trice) - Eau potable	2014-01-27	
80		Opérateur(trice) d'épandeur d'abrasifs / Balai mécanique	2016-05-11	
81		Chauffeur(euse) - Voirie	2016-05-16	01
82		Chauffeur(euse) - Voirie	2016-05-16	02
83		Chauffeur(euse) - Voirie	2016-05-16	03
84		Opérateur(trice) à l'hygiène du milieu	2016-05-16	04
85		Chauffeur(euse) - Voirie	2016-05-16	06
86		Journalier(ière) spécialisé(e) - Lettrage de véhicules	2016-05-16	07
87		Opérateur(trice) à l'hygiène du milieu	2016-05-16	08
88		Opérateur(trice)de mach.lourde(siphon-écureur) – Eaux usées	2016-05-16	09
89		Graphiste	2016-05-16	11
90		Arboriculteur(trice)	2016-05-16	12
91		Préposé(e) à l'hygiène du milieu	2016-06-20	
92		Plombier(ière) - Chauffage / Ventilation	2016-06-27	
93		Opérateur(trice) de niveleuse / Voirie	2016-07-11	
94		Soudeur(euse)	2016-08-08	
95		Opérateur(trice) de niveleuse / Voirie	2016-08-22	
96		Opérateur(trice) d'épandeur d'abrasifs / Balai mécanique	2016-12-19	
97		Chauffeur(-euse) - Voirie	2017-01-23	
98		Préposé(e) à l'hygiène du milieu	2017-02-13	
99		Préposé(e) aux canalisations	2017-02-20	
100		Préposé(e) à l'hygiène du milieu	2017-02-27	01
101		Chauffeur(euse) - Voirie	2017-02-27	02
102		Journalier(ière) spécialisé(e) - Signalisation / Voirie	2017-05-29	
103		Électricien(ne)	2017-07-04	
104		Journ. spécialisé(e) - Canalisation souterraine (excavation)	2017-12-11	
105		Menuisier(ière) d'entretien	2017-12-18	01
106		Journalier(ière) spécialisé(e) - Voirie asphalte	2017-12-18	02
107		Opérateur(trice) - Station de pompage - Eaux usées	2018-04-03	
108		Menuisier(ière) d'entretien	2018-05-09	
109		Opérateur(trice) de pelle rétrocaveuse - Excavation	2018-06-26	
110		Opérateur(trice)de mach.lourde(siphon-écureur) – Eaux usées	2018-07-03	
111		Menuisier(ière) d'entretien	2018-08-14	
112		Peintre en bâtiment	2018-11-12	
113		Journalier(ière) - Parcs et espaces verts / Voirie	2019-01-28	
114		Opérateur(trice) - Eau potable	2019-01-29	
115		Journ. spéc. - Canalisation souterraine (réseau) / Voirie	2019-04-23	
116		Préposé(e) à l'hygiène du milieu	2019-05-08	

117		Journalier(ière) spécialisé(e) - Voirie asphalte	2019-06-25	02
118		Journ. spécialisé(e) - Canalisation souterraine (excavation)	2019-06-25	03
119		Plombier(ière) - Chauffage / Ventilation	2019-08-05	
120		Préposé(e) à l'hygiène du milieu	2019-11-04	01
121		Journalier(ière) spécialisé(e) - Signalisation / Voirie	2019-11-04	02
122		Préposé(e) - Voirie asphalte	2019-11-18	
123		Journalier(ière) - Voirie	2019-11-25	01
124		Journalier(ière) - Voirie	2019-12-02	
125		Mécanicien(ne) d'entretien	2020-01-27	
126		Électricien(ne)	2020-02-17	02
127		Journalier(ière) - Soutien aux activités	2020-03-02	
128		Journalier(ière) - Parcs et espaces verts / Voirie	2020-03-09	
129		Journalier(ière) spécialisé(e) - Voirie asphalte	2020-06-08	02
130		Opérateur(trice) - Eau potable	2020-06-29	
131		Opérateur(trice)de mach.lourde(siphon-épureur) - Eaux usées	2020-11-09	
132		Menuisier(ière) d'entretien	2020-11-10	
133		Journ. spécialisé(e) - Canalisation souterraine (réseau)	2021-02-08	
134		Mécanicien(ne) MMF (classe B)	2021-04-06	
135		Horticulteur(trice)	2021-05-18	
136		Journ. spécialisé(e) - Canalisation souterraine (réseau)	2021-06-28	
137		Journ. spécialisé(e) - Canalisation souterraine (réseau)	2021-08-30	
138		Journ. spécialisé(e) - Canalisation souterraine (réseau)	2021-09-07	01
139		Technicien(ne) - Instrumentation et contrôle	2021-09-07	02
140		Mécanicien(ne) d'entretien	2021-09-07	03
141		Électricien(ne)	2021-10-04	01
142		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2021-10-25	
143		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2022-01-26	
144		Plombier(ière) - Chauffage / Ventilation	2022-01-31	
145		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2022-02-07	
146		Arboriculteur(trice)	2022-03-15	
147		Journ. spécialisé(e) - Canalisation souterraine (réseau)	2022-04-25	
148		Journalier(ière) - Parcs et espaces verts / Voirie	2022-05-09	01
149		Arboriculteur(trice)	2022-05-09	02
150		Opérateur(trice) - Eau potable	2022-05-09	03
151		Horticulteur(trice)	2022-05-25	
152		Horticulteur(trice)	2022-05-30	
153		Journ. spéc.- Canalisation souterraine (excavation) / Voirie	2022-06-27	
154		Opérateur(trice) de surfaceuse	2022-07-18	01
155		Journalier(ière) - Voirie	2022-08-01	

156		Journalier(ière) spécialisé(e) - Voirie asphalte	2022-11-14	01
157		Journalier(ière)	2022-11-14	02
158		Opérateur(trice) - Eau potable	2023-01-16	
159		Opérateur(trice) de surfaceuse	2023-01-23	
160		Opérateur(trice) de surfaceuse	2023-02-13	
161		Journalier(ière) spécialisé(e) - Signalisation / Voirie	2023-02-20	
162		Plombier(ière)	2023-06-12	
163		Opérateur(trice) de surfaceuse	2023-06-19	
164		Opérateur(trice) - Eau potable	2023-06-26	
165		Opérateur(trice) de surfaceuse	2023-07-03	
166		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2023-07-17	
167		Mécanicien(ne) - Atelier mécanique	2023-08-01	01
168		Technicien(ne) des eaux	2023-09-11	
169		Mécanicien(ne) d'entretien	2023-12-05	
170		Opérateur(trice) - Station de pompage - Eaux usées	2024-03-11	
171		Opérateur(trice) - Station de pompage - Eaux usées	2024-04-02	
172		Horticulteur(trice)	2024-06-03	01
173		Horticulteur(trice)	2024-06-25	02
174		Horticulteur(trice)	2024-07-22	
175		Technicien(ne) des eaux	2025-01-08	
176		Soudeur(euse)	2025-05-06	
177		Horticulteur(trice)	2025-06-16	

**ANNEXE B-1 LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES
À TEMPS PARTIEL EN DATE DU 26 SEPTEMBRE 2025**

En date du 26 septembre, aucune personne salariée ne détient ce statut

**ANNEXE B-2 LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES
SAISONNIÈRES EN DATE DU 26 SEPTEMBRE 2025**

	Nom	Fonction	Service continu	Rang
1		Horticulteur(-trice)	2022-07-04	02

ANNEXE C HORAIRES SPÉCIAUX

Eaux Potables

Semaine 1

NOMS	Balance	Semaine 1	Role	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Hrs par semaine	Objectif
A	-4	Fixe-1	1	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit			36	40
B	8	Fixe-2	2		12 @ Jour	12 @ Jour			12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
C	-4	Fixe-3	3	12 @ Jour			12 @ Jour	12 @ Jour			36	40
D	8	Fixe-4	4		12 @ Nuit	12 @ Nuit			12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
E	-8	Rotation-1	1	12 @ Nuit			8 Pi	12 @ Jour			32	40
F	0	Rotation-2	2		12 @ Jour	12 @ Jour	8 Pi	8 Pi			40	40
G	0	Rotation-3	3		8 Pi	8 Pi	12 @ Jour	12 @ Jour			40	40
H	0	Rotation-4	4			8 Pi	12 @ Jour	8 Pi	12 @ Jour		40	40
I	0	Rotation-5	5		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
J	0	Rotation-6	6		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
K	0	Rotation-7	7		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
L	8	Rotation-8	8		12 @ Jour	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit	48	40
M	0	mobile-1	1		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
N	0	mobile-2	2		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
O	0	Fixe-1	1		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
P	0	Fixe-2	2		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
Q	0	Fixe-3	3		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
R	0	Fixe-4	4		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40

Semaine 2

NOMS	Balance	Semaine 2	Role	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Hrs par semaine	Objectif
A	4	Fixe-1	2		12 @ Jour	12 @ Jour			12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
B	4	Fixe-2	3	12 @ Jour			12 @ Jour	12 @ Jour			36	40
C	4	Fixe-3	4		12 @ Nuit	12 @ Nuit			12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
D	4	Fixe-4	5	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit			36	40
E	-8	Rotation-1	2		12 @ Jour	12 @ Jour	8 Pi	8 Pi			40	40
F	0	Rotation-2	3		8 Pi	8 Pi	12 @ Jour	12 @ Jour			40	40
G	0	Rotation-3	4			8 Pi	12 @ Jour	8 Pi	12 @ Jour		40	40
H	0	Rotation-4	5		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
I	0	Rotation-5	6		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
J	0	Rotation-6	7		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
K	8	Rotation-7	8		12 @ Jour	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit	48	40
L	0	Rotation-8	1	12 @ Nuit			8 Pi	12 @ Jour			32	40
M	0	mobile-1	1		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
N	0	mobile-2	2		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
O	0	Fixe-1	2		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
P	0	Fixe-2	3		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
Q	0	Fixe-3	4		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40
R	0	Fixe-4	1		10 Pi	10 Pi	10 Pi	10 Pi			40	40

Semaine 3

NOMS	Balance	Semaine 3	Role	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi	Hrs par semaine	Objectif
A	0	Fixe-1	3	12 @ Jour			12 @ Jour	12 @ Jour			36	40
B	12	Fixe-2	4		12 @ Nuit	12 @ Nuit			12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
C	0	Fixe-3	5	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit			36	40
D	-4	Fixe-4	6		12 @ Jour	8 PI				12 @ Jour	32	40
E	-8	Rotation-1	3		8 PI	8 PI	12 @ Jour	12 @ Jour			40	40
F	0	Rotation-2	4			12 @ Jour	8 PI	8 PI	12 @ Jour		40	40
G	0	Rotation-3	5		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
H	0	Rotation-4	6		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
I	0	Rotation-5	7		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
J	8	Rotation-6	8		12 @ Jour	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit	48	40
K	0	Rotation-7	1	12 @ Nuit				8 PI	12 @ Jour		32	40
L	0	Rotation-8	2		12 @ Jour	12 @ Jour	8 PI	8 PI			40	40
M	0	mobile-1	1		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
N	0	mobile-2	2		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
O	0	Fixe-1	3		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
P	0	Fixe-2	4		10 PI	10 PI	10 @	10 @			40	40
Q	0	Fixe-3	1		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
R	0	Fixe-4	2		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40

Semaine 4

NOMS	Balance	Semaine 4	Role	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi	Hrs par semaine	Objectif
A	8	Fixe-1	4		12 @ Nuit	12 @ Nuit			12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
B	8	Fixe-2	5	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit			36	40
C	-8	Fixe-3	6		12 @ Jour	8 PI				12 @ Jour	32	40
D	-8	Fixe-4	7	12 @ Jour			12 @ Jour	12 @ Jour			36	40
E	-8	Rotation-1	4			12 @ Jour	8 PI	8 PI	12 @ Jour		40	40
F	0	Rotation-2	5		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
G	0	Rotation-3	6		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
H	0	Rotation-4	7		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
I	8	Rotation-5	8		12 @ Jour	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit	48	40
J	0	Rotation-6	1	12 @ Nuit				8 PI	12 @ Jour		32	40
K	0	Rotation-7	2		12 @ Jour	12 @ Jour	8 PI	8 PI			40	40
L	0	Rotation-8	3		8 PI	8 PI	12 @ Jour	12 @ Jour			40	40
M	0	mobile-1	1		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
N	0	mobile-2	2		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
O	0	Fixe-1	4		10 PI	10 PI	10 @	10 @			40	40
P	0	Fixe-2	1		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
Q	0	Fixe-3	2		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40
R	0	Fixe-4	3		10 PI	10 PI	10 PI	10 PI			40	40

Semaine 5

NOMS	Balance	Semaine 5	Role	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Hrs par semaine	Objectif
A	4	Fixe-1	5	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit			36	40
B	0	Fixe-2	6		12 @ Jour	8 Pl				12 @ Jour	32	40
C	-12	Fixe-3	7	12 @ Jour			12 @ Jour	12 @ Jour			36	40
D	0	Fixe-4	8		12 @ Nuit	12 @ Nuit			12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
E	-8	Rotation-1	5		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
F	0	Rotation-2	6		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
G	0	Rotation-3	7		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
H	8	Rotation-4	8		12 @ Jour	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit	48	40
I	0	Rotation-5	1	12 @ Nuit				8 Pl	12 @ Jour		32	40
J	0	Rotation-6	2		12 @ Jour	12 @ Jour	8 Pl	8 Pl			40	40
K	0	Rotation-7	3		8 Pl	8 Pl	12 @ Jour	12 @ Jour			40	40
L	0	Rotation-8	4			12 @ Jour	8 Pl	8 Pl	12 @ Jour		40	40
M	0	mobile-1	1		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
N	0	mobile-2	2		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
O	0	Fixe-1	1		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
P	0	Fixe-2	2		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
Q	0	Fixe-3	3		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
R	0	Fixe-4	4		10 Pl	10 Pl	10 @	10 @			40	40

Semaine 6

NOMS	Balance	Semaine 6	Role	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Hrs par semaine	Objectif
A	-4	Fixe-1	6		12 @ Jour	8 Pl				12 @ Jour	32	40
B	-4	Fixe-2	7	12 @ Jour			12 @ Jour	12 @ Jour			36	40
C	-4	Fixe-3	8		12 @ Nuit	12 @ Nuit			12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
D	-4	Fixe-4	1	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit			36	40
E	-8	Rotation-1	6		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
F	0	Rotation-2	7		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
G	8	Rotation-3	8		12 @ Jour	12 @ Jour			12 @ Nuit	12 @ Nuit	48	40
H	0	Rotation-4	1	12 @ Nuit				8 Pl	12 @ Jour		32	40
I	0	Rotation-5	2		12 @ Jour	12 @ Jour	8 Pl	8 Pl			40	40
J	0	Rotation-6	3		8 Pl	8 Pl	12 @ Jour	12 @ Jour			40	40
K	0	Rotation-7	4			12 @ Jour	8 Pl	8 Pl	12 @ Jour		40	40
L	0	Rotation-8	5		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
M	0	mobile-1	1		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
N	0	mobile-2	2		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
O	0	Fixe-1	2		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
P	0	Fixe-2	3		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40
Q	0	Fixe-3	4		10 Pl	10 Pl	10 @	10 @			40	40
R	0	Fixe-4	1		10 Pl	10 Pl	10 Pl	10 Pl			40	40

Semaine 7

NOMS	Balance	Semaine 7	Role	Semaine 7							Hrs par semaine	Objectif	
				Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi			
A	-8	Fixe-1	7	12 @ Jour				12 @ Jour	12 @ Jour			36	40
B	4	Fixe-2	8		12 @ Nuit	12 @ Nuit				12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
C	-8	Fixe-3	1	12 @ Jour				12 @ Nuit	12 @ Nuit			36	40
D	4	Fixe-4	2		12 @ Jour	12 @ Jour				12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
E	-8	Rotation-1	7		10 PL	10 PL		10 PL	10 PL			40	40
F	8	Rotation-2	8		12 @ Jour	12 @ Jour				12 @ Nuit	12 @ Nuit	48	40
G	0	Rotation-3	1	12 @ Nuit				8 PL	12 @ Jour			32	40
H	0	Rotation-4	2		12 @ Jour	12 @ Jour		8 PL	8 PL			40	40
I	0	Rotation-5	3		8 PL	8 PL	12 @ Jour	12 @ Jour				40	40
J	0	Rotation-6	4			8 PL	12 @ Jour	8 PL		12 @ Jour		40	40
K	0	Rotation-7	5		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
L	0	Rotation-8	6		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
M	0	mobile-1	1		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
N	0	mobile-2	2		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
O	0	Fixe-1	3		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
P	0	Fixe-2	4		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
Q	0	Fixe-3	2		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
R	0	Fixe-4	2		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40

Semaine 8

NOMS	Balance	Semaine 8	Role	Semaine 8							Hrs par semaine	Objectif	
				Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi			
A	0	Fixe-1	8		12 @ Nuit	12 @ Nuit				12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
B	0	Fixe-2	1	12 @ Jour				12 @ Nuit	12 @ Nuit			36	40
C	0	Fixe-3	2		12 @ Jour	12 @ Jour				12 @ Jour	12 @ Jour	48	40
D	0	Fixe-4	3	12 @ Jour				12 @ Jour	12 @ Jour			36	40
E	0	Rotation-1	8		12 @ Jour	12 @ Jour				12 @ Nuit	12 @ Nuit	48	40
F	0	Rotation-2	1	12 @ Nuit				8 PL	12 @ Jour			32	40
G	0	Rotation-3	2		12 @ Jour	12 @ Jour		8 PL	8 PL			40	40
H	0	Rotation-4	3		8 PL	8 PL	12 @ Jour	12 @ Jour				40	40
I	0	Rotation-5	4			8 PL	12 @ Jour	8 PL		12 @ Jour		40	40
J	0	Rotation-6	5		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
K	0	Rotation-7	6		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
L	0	Rotation-8	7		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
M	0	mobile-1	1		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
N	0	mobile-2	2		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
O	0	Fixe-1	4		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
P	0	Fixe-2	1		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
Q	0	Fixe-3	2		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40
R	0	Fixe-4	3		10 PL	10 PL	10 PL	10 PL				40	40

Ce cycle de travail recommence à toutes les neuf semaines.

Chauffeurs d'épandeur d'abrasifs

Quarts de travail de 8 h à 20 h et de 20 h à 8 h.

L'horaire des personnes salariées affectées à l'épandage d'abrasifs pourra être modifié, et ce, après entente entre les parties.

Horaire														
	Dimanche		lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi	
Nuit	7h00	22h00	7h	22h	7h	21h	7h	21h	7h	18h00	7h00	18h00	7h00	18h00
Jour	6h00	19h00	9h	19h	9h	19h	9h	19h	9h	19h	6h00	19h00	6h00	19h00

L'horaire de semaine 4/10 pourra être revue de façon annuelle avant le 15 sept.

L'horaire de fin de semaine pourra être modifié après entente entre les parties afin de répondre au niveau de service au heure de pointes

L'horaire devra répondre au besoin opérationnels

Légende:

<input type="checkbox"/> Jour	A1	<input type="checkbox"/> Nuit	B1	<input type="checkbox"/> Jour	C1	<input type="checkbox"/> Nuit	D1
	A2		B2		C2		D2
	A3		B3		C3		D3

Opérateurs de surfaceuse à glace

Semaine 1									
------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total	
Employé A	J	C	C	J	J	J	C	40	Colisée JGT
Employé B	C	S	S	S	S	S	C	40	
Employé C	C	J	J	J	C	C	J	40	
Employé D	S	C	C	C	C	C	S	16	

Employé E	J	C	C	J	J	J	C	40	Cotnoir
Employé F	C	S	S	S	S	S	C	40	
Employé G	C	J	J	J	C	C	J	40	
Employé H	S	C	C	C	C	C	S	16	

Employé I	J	C	C	J	J	J	C	40	Colisée Vidéotron
Employé J	C	S	S	S	S	S	C	40	
Employé K	C	J	J	J	C	C	J	40	
Employé L	S	C	C	C	C	C	S	16	

Semaine 2									
------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total	
Employé A	C	S	S	S	S	S	C	40	Colisée JGT
Employé B	C	J	J	J	C	C	J	40	
Employé C	J	C	C	J	J	J	C	40	
Employé D	S	C	C	C	C	C	S	16	

Employé E	C	S	S	S	S	S	C	40	Cotnoir
Employé F	C	J	J	J	C	C	J	40	
Employé G	J	C	C	J	J	J	C	40	
Employé H	S	C	C	C	C	C	S	16	

Employé I	C	S	S	S	S	S	C	40	Colisée Vidéotron
Employé J	C	J	J	J	C	C	J	40	
Employé K	J	C	C	J	J	J	C	40	
Employé L	S	C	C	C	C	C	S	16	

Semaine 3

Dimanche Lundi Mardi Mercredi Jeudi Vendredi Samedi Total

Employé A	C	J	J	J	C	C	J	40	Colisée JGT
Employé B	J	C	C	J	J	J	C	40	
Employé C	C	S	S	S	S	S	C	40	
Employé D	S	C	C	C	C	C	S	16	

Employé E	C	J	J	J	C	C	J	40	Cotnoir
Employé F	J	C	C	J	J	J	C	40	
Employé G	C	S	S	S	S	S	C	40	
Employé H	S	C	C	C	C	C	S	16	

Employé I	C	J	J	J	C	C	J	40	Colisée Vidéotron
Employé J	J	C	C	J	J	J	C	40	
Employé K	C	S	S	S	S	S	C	40	
Employé L	S	C	C	C	C	C	S	16	

JOUR

SOIR

Dimanche	06h00 à 16h00	16h00 à 00h00
Lundi	06h00 à 16h00	16h00 à 00h00
Mardi	06h00 à 16h00	16h00 à 00h00
Mercredi	06h00 à 16h00	16h00 à 00h00
Jeudi	06h00 à 16h00	16h00 à 00h00
Vendredi	06h00 à 16h00	16h00 à 00h00
Samedi	06h00 à 16h00	16h00 à 00h00

Personnes salariées de l'équipe multitâche

L'horaire des personnes salariées affectées à l'équipe multitâche sera variable selon le nombre de titulaires occupant cette fonction, et ce, après entente entre les parties.

Parcs et soutien

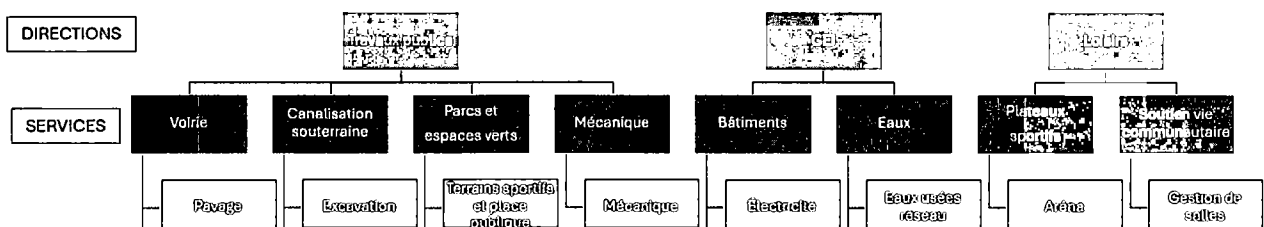
Horaire de l'entretien des glaces extérieures

- A) Du mardi au samedi de 22h30 à 6h30 ou de 0h00 à 8h00 uniquement durant la période de montage des glaces
- B) Du dimanche au samedi de 6h00 à 14h00

Horaire du soutien aux activités estivales

- A) Du dimanche au jeudi de 16h30 à 00h30
- B) Du lundi au vendredi de 16h30 à 00h30

ANNEXE D ORGANIGRAMME



ANNEXE E DROITS DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

1. Les personnes salariées temporaires bénéficient des dispositions de la convention collective énumérées dans la liste ci-après, laquelle est exhaustive :

Article 1	Juridiction et reconnaissance
Article 2	But de la Convention
Article 3	Définitions et règles d'interprétation
Article 4	Régime syndical
Article 5	Affaires syndicales
Article 6	Fonctions et salaire
Article 7	Paie
Article 8	Durée de service
Article 9	Promotion et mutation
Article 10	Évaluation des emplois
Article 11	Heures de travail
Article 12	Heures supplémentaires, sauf l'article 12.1.2
Article 14	14.3 Remplacement pour la garde 14.09 Prime de soir et prime de nuit 14.10 Prime de formateur
Article 16	Jours d'utilité, 16.2, 16.3, 16.4
Article 17.1.2	Décès
Article 18.1	Congés parentaux
Article 20	Congés de maladie, 20.6 et 20.7
Article 23	Mesures disciplinaires
Article 24	Procédures de grief et d'arbitrage, mais seulement pour les droits dont il bénéficie
Article 25	Santé et sécurité au travail
Article 26	Équipements et outils
Article 28	Régime de retraite
Article 29	Divers droits
Article 29.3	Certificat d'emploi
Article 31	Durée de la convention
Annexes	A, C, D, E, F, H et J

2. La personne salariée temporaire reçoit le taux de salaire de la Fonction qu'il exerce. Il passe d'un échelon salarial à l'autre tous les douze (12) mois de service continu dans la Fonction de « Journalier (classe 3) ». Elle est rémunérée selon l'échelon qui correspond à la durée de son service continu.

Lorsqu'une personne salariée temporaire occupe une Fonction appartenant à une classe salariale supérieure à celle de « Journalier » (classe 3), elle se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe salariale dont le taux de salaire est immédiatement supérieur au taux de salaire

normalement détenu. Elle progresse à tous les deux mille quatre-vingts (2 080) heures régulières effectivement travaillées dans cette Fonction.

Malgré ce qui précède, le Directeur des travaux publics et du génie ou son représentant désigné, ont la possibilité de déterminer un échelon salarial supérieur à une personne salariée afin de lui reconnaître des qualifications dans une Fonction donnée.

Lorsqu'une personne salariée temporaire occupe une Fonction appartenant à une classe salariale inférieure à celle de « Journalier » (classe 3), elle se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe salariale dont le taux de salaire est égal ou immédiatement inférieur au taux de salaire normalement détenu.

3. Pour la personne salariée temporaire, les heures supplémentaires correspondent aux heures travaillées au-delà de quarante (40) heures au cours d'une même semaine. Toutefois, lorsqu'elle est intégrée à un horaire défini de quarante (40) heures par semaine prévu à la Convention, les heures supplémentaires sont calculées après la journée normale de travail. Aux fins d'application du présent paragraphe, la semaine est définie conformément à l'article 11.1.
4. Quantum de vacances : la personne salariée temporaire ayant moins de cinq ans de service continu bénéficie d'une indemnité de congé annuel correspondant à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné. La personne salariée temporaire ayant cinq (5) ans ou plus de service continu bénéficie d'une indemnité de congé annuel correspondant à six pour cent (6 %) du salaire gagné. La personne salariée temporaire reçoit son indemnité de vacances à chaque période de paie.
5. Pour compenser les congés fériés, la personne salariée temporaire reçoit cinq pour cent (5 %) de son salaire régulier à chaque période de paie.
6. Pour chaque sept cents (700) heures effectivement travaillées dans l'année civile qui précède, la personne salariée temporaire bénéficie d'une journée de jour d'utilité pour l'année civile en cours. La personne salariée temporaire ne peut accumuler plus de deux (2) jours d'utilité par année civile.
7. Deux (2) listes de rappel communes aux différents départements sont constituées : une (1) liste d'été (période du 1^{er} mai au 31 octobre) et une (1) liste d'hiver (période du 1^{er} novembre au 30 avril). Les personnes salariées temporaires qui ne sont pas disponibles pour l'une ou l'autre de ces périodes devront en informer l'Employeur au plus tard le 15 avril pour la liste d'été et au plus tard le 15 octobre pour la liste d'hiver, à défaut de quoi elles seront réputées disponibles. Le nom des personnes salariés temporaires réputées disponibles pour la période concernée apparaît à la liste de rappel par ordre décroissant de service continu.

La personne salariée temporaire doit offrir une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.

8. L'Employeur procède au rappel des personnes salariées temporaires par ordre décroissant de service continu, pourvu que la personne salariée réponde aux exigences normales de la tâche.

En cas de mise à pied, l'Employeur procède par ordre croissant de service continu, les personnes salariées demeurant au travail devant cependant répondre aux exigences normales de la tâche.

En cas de rappel au travail ou de mise à pied d'une personne salariée temporaire, l'Employeur n'a pas l'obligation de lui faire compléter sa semaine de travail.

9. Une personne salariée temporaire est réputée avoir été dûment rappelé si l'Employeur a communiqué avec elle au dernier numéro de téléphone connu, même si la personne salariée n'a pas répondu. La personne salariée temporaire a la responsabilité d'informer l'Employeur dans les meilleurs délais de toute modification de ses coordonnées.
10. La personne salariée temporaire voit son nom retiré des deux (2) listes de rappel et perd son emploi pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - a) Si elle quitte volontairement son emploi;
 - b) Si elle est congédiée;
 - c) Si elle est mise à pied pendant une période de douze (12) mois consécutifs;
 - d) Si, à la suite d'une mise à pied, elle fait défaut de revenir au travail dans les trois (3) jours de la date prévue pour son rappel alors qu'elle a été dûment rappelée, et ce, sans cause raisonnable;
 - e) Si elle est absente de son travail plus de trois (3) jours de travail consécutifs sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
 - f) Si elle refuse trois (3) rappels au travail sur une période de douze (12) mois consécutifs. Aux fins d'application du présent paragraphe, le fait de ne pas répondre n'est pas réputé être un refus;
 - g) Si elle est absente de son travail en raison d'une maladie ou d'un accident personnel ou professionnel pour une période excédant trente-six (36) mois.

ANNEXE F Liste de rappel des personnes salariées temporaires en date du 26 septembre 2025

	Nom	Service continu	Rang
1		2022-06-10	
2		2023-08-21	
3		2023-12-04	
4		2024-01-15	
5		2024-01-29	
6		2024-05-21	02
7		2024-05-27	
8		2024-06-17	
9		2024-06-25	01

ANNEXE G RÉGIME DE RETRAITE

1. Employés couverts

Cols bleus, cadres, pompiers et cols blancs dans le même régime, mais comptabilité séparée.

2. Cotisations

La cotisation d'exercice sera partagée à part égales entre la Ville et les participants actifs pour le volet du service accumulé à compter du 1^{er} janvier 2014, et ce, à compter de la date de l'application de la lettre d'entente relative à la loi 15, au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Cotisation de stabilisation permanente d'une année donnée représentant la différence entre 17,50 % et la somme de la cotisation d'exercice du Régime versée pour cette année donnée et des éventuels paiements liés à l'acquittement de droits résiduels liés au nouveau volet.

Advenant le cas où la cotisation totale maximale de 17,50 % ne suffise pas à couvrir le niveau de cotisation d'exercice d'une année donnée, de la cotisation minimale au Fonds de stabilisation prévue par la loi RRSM et des éventuels paiements liés à l'acquittement de droits résiduels, la cotisation devra être haussée afin d'atteindre ce niveau minimal.

La cotisation de stabilisation est versée à parts égales entre la Ville et les participants actifs à compter de la date de l'application de la présente entente et créditée au Fonds de stabilisation. Les gains actuariels générés à compter du 1^{er} janvier 2014 doivent aussi y être crédités.

Le Fonds de stabilisation sert à verser les sommes nécessaires aux paiements d'équilibre liés aux déficits pour le service après 2013. La portion du Fonds de stabilisation non utilisée à cette fin s'accumule jusqu'à la limite fiscale permise.

Lorsque le Régime montre un ratio de l'actif total incluant le fonds de stabilisation sur le passif de capitalisation total qui excède le maximum entre 112 % et la provision pour écarts défavorables, les prestations des cols bleus pourront être améliorées, après entente entre les parties. Cette modification ne peut entraîner aucun coût additionnel pour les parties au moment où celle-ci est effectuée. Il est aussi précisé qu'un transfert doit être fait au préalable du fonds de stabilisation vers le compte général pour éponger le déficit

Si le Fonds de stabilisation n'est pas suffisant pour financer un déficit afférent au service après 2013, une cotisation d'équilibre est mise en place et partagée à parts égales entre la Ville et les participants actifs. Ces sommes ne seront pas considérées dans une clause banquier.

3. Rentes de retraite

Rente basée sur le salaire carrière et le MGA de la même année indexée au coût de la vie maximum de 2,33 % à chaque année durant la participation active (il n'y a aucune indexation durant la période différée, c'est-à-dire entre la date de cessation d'emploi et la date de retraite à l'exception des prestations additionnelles requises en vertu de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec*) avant la retraite.

- a) Taux (pour chaque année de service) :
1,4 % du salaire carrière jusqu'au MGA de la même année et 2 % de l'excédent, le tout indexé tel qu'il est mentionné ci-dessus;
- b) Prestation de raccordement égale à 0,6 % du salaire carrière jusqu'au MGA de la même année, indexée tel qu'il est mentionné ci-dessus;
- c) Forme normale de rente : rente réversible à 60 % au conjoint au moment de la retraite ou remboursement des cotisations salariales à la retraite moins les versements de rente reçus pour ceux sans conjoint.

4. Indexation

- a) Objectif visé dans le volet du service accumulé avant le 1er janvier 2014 : 40% de l'augmentation dans le coût de la vie (IPC).
- b) Applicable aux rentes servies seulement.
- c) Payable à même la réserve constituée à cet effet suite à l'application de la Loi 15. Advenant que les sommes présentes dans cette réserve soient inférieures à ce qu'il faut pour provisionner ce niveau d'indexation, l'indexation ponctuelle sera payée en proportion. Advenant que les sommes présentes dans cette réserve soient supérieures à ce qu'il faut pour provisionner ce niveau d'indexation, l'indexation ponctuelle sera payée en entier et toute somme non versée par le passé devra aussi être payée.

5. Âge de retraite

- a) Âge normal de retraite : 65 ans.
- b) Âge de retraite anticipée : 55 ans.
- c) Retraite facultative sans réduction si règle de 85 sans projection de service futur et au moins 58 ans (55 ans pour les participants au régime de l'ancienne Ville de Trois-Rivières).
- d) Réduction dans la rente viagère et la prestation de raccordement lors d'une retraite avant l'âge de retraite facultative d'un participant qui était toujours actif à l'âge de

55 ans : ¼ de 1 % pour chaque mois entre l'âge de la retraite et l'âge de la retraite facultative sans projection de service futur.

- e) Réduction dans la rente viagère lors d'une retraite avant l'âge de retraite facultative d'un participant qui était inactif (cessation d'emploi avant 55 ans) au moment de la retraite : sur base d'équivalence actuarielle par rapport à la rente payable à compter de l'âge de 65 ans. (Note : aucune prestation de raccordement n'est payable dans ce cas).

6. Prestation à la cessation d'emploi

Le participant reçoit une rente différée à sa date normale de retraite dont le montant correspond à celui qui est payable à l'âge normal de la retraite. (Note : aucune prestation de raccordement n'est payable dans ce cas). Un équivalent actuariel de ces prestations est disponible en cas de retraite anticipée.

7. Utilisation des excédents d'actifs futurs pour le Service accumulé avant le 1^{er} janvier 2014:

Les excédents d'actifs futurs seront utilisés en fonction de l'ordre de priorité suivant :

- a) Remboursement de la clause banquier patronale;
- b) Amélioration au régime, assujettie à une entente entre le SEMTR et la Ville, avec possibilité d'amélioration de façon distincte pour le groupe des cols bleus et en incluant les anciens régimes.

8. La Ville de Trois-Rivières est majoritaire quant à la composition des membres votants du comité de retraite. Le régime de retraite est administré par un comité de retraite composé de treize (13) membres votants désignés comme suit :

- a) Sept (7) membres désignés par le Conseil de ville qui nomme également :
 - i) Un d'eux pour agir comme président du comité;
 - ii) Un d'eux pour agir comme substitut au président du comité;
- b) Un (1) membre désigné par chacun des trois groupes d'employés (cols bleus, cadres, cols blancs et pompiers);
- c) Un (1) membre désigné par les participants non actifs réunis à l'occasion de l'assemblée annuelle du régime;
- d) Un (1) membre indépendant désigné par le Comité de retraite qui n'est ni partie au régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* interdit de consentir un prêt.

Toutefois, lors de l'assemblée annuelle du régime, les participants peuvent désigner l'un d'eux pour siéger au comité. Dans ce cas, la personne ainsi désignée remplace le membre désigné par

le groupe d'employés auquel elle appartient ou le membre désigné par les participants non actifs, le cas échéant.

9. La période d'attente pour être admissible au régime de retraite est de six (6) mois.
10. Lors d'une invalidité de courte durée ou de longue durée en vertu des assurances collectives de la Ville, alors que le participant n'a ni droit aux prestations de la CSST, ni à celles de la SAAQ et ni à celles de l'IVAC, il a alors droit à une exonération de ses cotisations salariales. Le taux de salaire du participant avant le début de l'invalidité sera utilisé pour établir ses prestations durant sa période d'invalidité. La Ville ne cotisera pas sur le salaire présumé du participant durant son invalidité mais la valeur des prestations créditées à un tel participant invalide au moment d'une évaluation actuarielle sera tenue en compte lors du calcul de la cotisation pour service courant.
11. Lors d'une invalidité de courte durée ou de longue durée en vertu des assurances collectives de la Ville, alors que le participant a soit droit aux prestations de la CSST, et/ou à celles de la SAAQ et/ou à celles de l'IVAC, aucune exonération des cotisations salariales n'est octroyée. Le taux de salaire du participant avant le début de l'invalidité sera utilisé pour établir ses prestations et ses cotisations durant sa période d'invalidité.
12. L'invalidité de l'ensemble ou d'une des parties des dispositions de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal L.R.Q., c. S-22.1.1.*, déclarée par les tribunaux aura pour effet de remettre les parties dans l'état existant avant la signature des présentes et aura pour effet de rendre nulle et non avenue la présente entente et ce, sous réserve du dispositif du jugement final. Par conséquent, les parties s'entendent que dans l'éventualité où la Loi soit invalidée en tout ou en partie les dispositions de l'Annexe G seront rétablies dans son intégralité par les parties telles qu'elles apparaissent avant la date de la signature de la lettre d'entente modifiant l'annexe G du 8 septembre 2016.
13. Hypothèses actuarielles

Les méthodes et hypothèses actuarielles utilisées dans un rapport actuariel à une date postérieure au 31 décembre 2014 doivent être approuvées par le SEMTR. Advenant le refus par le SEMTR des hypothèses proposées par l'actuaire du régime, le SEMTR nomme un actuaire afin de discuter avec l'actuaire du régime. Si les deux actuaires ne s'entendent pas, la Ville et le SEMTR nomment un actuaire-arbitre afin de trancher après discussions avec les deux actuaires. Advenant l'impossibilité de trouver conjointement un actuaire-arbitre, celui-ci est déterminé par tirage au sort. La décision de l'actuaire-arbitre est sans appel et exécutoire.

ANNEXE H **CONCIERGES-APPARITEURS, APPARITEURS ET APPARITEURS ÉTUDIANTS**

A) Concierge-appariteur

Les Postes permanents de concierge-appariteur apparaissant à la classe 2 de l'annexe A font exclusivement partie de la Direction des loisirs. Les personnes salariées occupant ces Postes ont droit à l'ensemble de la Convention en vigueur avec les adaptations nécessaires et sous réserve des articles ci-après.

Le concierge-appariteur acquiert de l'ancienneté au sein de l'ensemble des personnes salariées à compter du jour 1 de la signature de la présente convention; sa date d'ancienneté devient donc la date de la signature de la convention.

Advenant le cas où un concierge-appariteur pose sa candidature sur un poste dans une autre Direction, il doit rencontrer les exigences du poste et l'article 9 s'applique. Le concierge-appariteur est alors soumis à une période d'essai de quarante-cinq (45) jours à la condition d'avoir réussi la période de probation de neuf-cent-soixante (960) heures travaillées prévue à l'article 3.1.22. Cependant, le quantum de son congé annuel demeure calculé en fonction de sa durée de service continu.

L'application du paragraphe précédent sera en vigueur seulement lorsque le processus à l'annexe « P » sera complété. Lorsque le processus sera complété, si un concierge-appariteur pose sa candidature sur un poste dans une autre Direction ou Service, celui-ci doit rencontrer les exigences du poste.

1. L'attribution des affectations et les remplacements des concierges-appariteurs s'effectuent selon le principe de l'ancienneté départementale.
2. La semaine régulière de travail du concierge-appariteur est de quarante (40) heures sur une période de sept (7) jours, débutant le dimanche à 0 h et se terminant le samedi de la semaine à 23 h 59.
3. Le concierge-appariteur bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos pendant cette période de sept (7) jours.
4. La journée régulière de travail du concierge-appariteur est d'au moins trois (3) heures et d'au plus dix (10) heures avec une période de repas non rémunérée d'une (1) heure. Une entente avec l'Employeur peut être prise afin de bénéficier d'une période de trente (30) minutes sur

les lieux de travail dans l'amplitude de la journée. L'Employeur peut planifier un bris d'horaire par jour, en plus de l'interruption pour la période de repas s'il y a un besoin.

5. Le lundi précédant le début d'une période d'une (1) semaine, l'Employeur affiche l'horaire pour ladite période, à moins que pour une situation exceptionnelle, il doive annoncer un changement d'horaire dans des délais plus courts, le Syndicat devra alors être consulté.
6. Aux fins d'application de la Convention, est considéré comme du temps supplémentaire tout travail effectué par le concierge-appariteur à la demande de l'Employeur en dehors de l'horaire affiché conformément au paragraphe qui précède ou au-delà de dix (10) heures de travail journalier ou au-delà des quarante (40) heures de travail mentionnées au paragraphe 2.
7. Le concierge-appariteur qui doit se déplacer d'un bâtiment à un autre au cours d'une journée de travail, et ce, à la demande de l'Employeur, reçoit une allocation de déplacement en fonction du kilométrage qui sépare les deux (2) bâtiments, le tout conformément à la politique adoptée par l'Employeur en cette matière. Le présent paragraphe ne doit pas être interprété comme donnant droit à une allocation de déplacement pour la distance parcourue entre la résidence du concierge-appariteur et le lieu de travail.
8. Pour le concierge-appariteur, la période de vacances dont il bénéficie en vertu de l'article 19.2 est convertie en heures, lorsque le concierge-appariteur bénéficie d'une semaine de vacances, sa banque est débitée de quarante (40) heures. Lorsque le concierge-appariteur bénéficie d'une journée de vacances, sa banque est débitée du nombre d'heures de travail prévu à l'horaire pour cette journée.
9. Pour le concierge-appariteur, les congés de maladie dont il bénéficie sont convertis en heures. Lorsque le concierge-appariteur bénéficie d'un congé de maladie, sa banque est débitée du nombre d'heures d'absence prévu pour cette journée.
10. Pour le concierge-appariteur, les congés d'utilité dont il bénéficie en vertu de l'article 16 sont convertis en heures. Lorsque le concierge-appariteur bénéficie d'un congé d'utilité, sa banque est débitée du nombre d'heures d'absence pour cette journée.
11. Lorsque le concierge-appariteur bénéficie d'un congé férié conformément à l'article 15.1, sa banque est débitée du nombre d'heures de travail prévu à l'horaire pour cette journée.

Lors des fériés, les quarts de travail seront attribués au personnel déjà prévu à l'horaire régulier selon la séquence de travail habituelle. Ces journées sont payées ou banquées en temps double et le férié est banqué.

12. Les primes de soir et de nuit prévues à l'article 14.9 s'appliquent au concierge-appariteur.

13. Les horaires de travail sont faits de façon à ce que les journées de travail de fin de semaine soient attribuées en rotation, de façon équitable, parmi les concierges-appariteurs d'une même équipe de travail. Les fins de semaine en temps supplémentaire ne font pas partie de cette rotation d'horaire.
14. La prime d'horaire brisé prévue à l'article 14.9.3 s'applique au concierge-appariteur. Elle ne peut toutefois pas être cumulée aux primes de soir et de nuit.
15. Les autres dispositions de la Convention s'appliquent au concierge-appariteur dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les dispositions de la présente annexe.

B) Appariteur

1. Les personnes salariées occupant la Fonction d'appariteur qui sont inscrites sur la liste de rappel du département sont régies par la règle de l'ancienneté départementale.
2. La journée régulière de travail de l'appariteur est d'au moins trois (3) heures et d'au plus dix (10) heures avec une période de repas non rémunérée d'une (1) heure. L'Employeur peut planifier un bris d'horaire par jour, en plus de l'interruption pour la période de repas.
3. Les personnes salariées occupant le Poste d'appariteur bénéficient des dispositions de la Convention énumérées dans la liste ci-après, laquelle est exhaustive :

Article 1.	Juridiction et reconnaissance
Article 2.	But de la Convention
Article 3.	Définitions et règles d'interprétation
Article 4.	Régime syndical
Article 7.	Paie
Article 9.	Promotion et mutation
Article 12.	Heures supplémentaires sauf les articles 12.1.1, 12.1.2, 12.6, 12.7, 12.8, 12.9 et 12.11
Article 24.	Procédures de grief et d'arbitrage; mais seulement pour les droits dont il bénéficie
Article 25.	Santé et sécurité au travail sauf l'article 25.1
Article 26.	Équipements et outils
Article 28.	Régime de retraite
Article 29.3.	Certificat d'emploi
Article 31.	Durée de la Convention
4. En outre de ce qui est prévu au paragraphe 3 des présentes, les personnes salariées affectées à la Fonction d'appariteur bénéficient des articles 2, 3, 4, et 5 de l'annexe E de la Convention, en y apportant les adaptations nécessaires.

5. Une personne salariée occupant la Fonction d'Appariteur voit son nom porté à la liste de rappel du département et bénéficie ainsi d'un droit de rappel lorsqu'elle a complété une période de deux mille quatre-vingt (2080) heures effectivement travaillées et que l'Employeur a évalué de façon positive sa prestation de travail. Ces heures sont comptabilisées à partir de la date d'embauche de la personne salariée.
6. La personne salariée occupant la Fonction d'Appariteur voit son nom retiré de la liste de rappel et perd son emploi pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - a) Si elle quitte volontairement son emploi;
 - b) Si elle est congédiée;
 - c) Si elle est mise à pied pendant une période de douze (12) mois consécutifs;
 - d) Si, à la suite d'une mise à pied, elle fait défaut de revenir au travail dans les trois (3) jours de la date prévue pour son rappel alors qu'elle a été dûment rappelée, et ce, sans cause raisonnable;
 - e) Si elle est absente de son travail plus de trois (3) jours de travail consécutifs sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
 - f) Si elle refuse trois (3) rappels au travail sur une période de douze (12) mois consécutifs. Aux fins d'application du présent paragraphe, le fait de ne pas répondre n'est pas réputé être un refus;
 - g) Si elle est absente de son travail en raison d'une maladie ou d'un accident personnel ou professionnel pour une période excédant trente-six (36) mois.

C) Appariteur-étudiant

1. Les personnes salariées affectées à la Fonction d'Appariteur-étudiant ne bénéficient d'aucun droit de rappel. L'attribution des affectations et les remplacements s'effectuent selon le principe d'équité dans leur Fonction.
2. Les personnes salariées affectées à la Fonction d'Appariteur-étudiant bénéficient des taux de salaire et des augmentations suivantes :

2025	2026	2027	2028	2029	2030
2,73%	8%*	3%	2,75%	2,75%	3%
17,21 \$	18,58 \$	19,14 \$	19,67 \$	20,21 \$	20,81 \$

*Le pourcentage total de 8% provient de l'addition de l'augmentation de 3% et du rattrapage salarial de 5%.

Malgré ce qui précède, les taux de salaire doivent toujours maintenir un minimum de différentiel de 1,00\$ avec le salaire minimum et les pourcentages d'augmentations continueront à s'appliquer subséquemment.

3. Les personnes salariées affectées à la Fonction d'Appariteur-étudiant ne bénéficient que des articles 4, 12.2, 12.3 et 12.4 de la Convention.

**ANNEXE I LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES CONCIERGES
APPARTITEURS ET APPARARITEURS EN DATE DU 26 SEPTEMBRE 2025**

Numérotation des lignes	Nom	Fonction	Service continu	Rang
1		Concierge-appariteur(trice)	1984-06-29	
2		Concierge-appariteur(trice)	2000-04-17	
3		Concierge-appariteur(trice)	2006-04-11	02
4		Concierge-appariteur(trice)	2009-05-21	
5		Concierge-appariteur(trice)	2012-04-27	
6		Concierge-appariteur(trice)	2018-05-13	
7		Concierge-appariteur(trice)	2019-04-23	
8		Concierge-appariteur(trice)	2020-02-24	
9		Concierge-appariteur(trice)	2020-07-13	
10		Concierge-appariteur(trice)	2024-03-19	

ANNEXE J FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

FORMULAIRE D'ADHESION SYNDICALE

REEMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES S'IL VOUS PLAÎT

Par la présente, je, soussigné, _____ autorise la Ville de Trois-Rivières à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 5552, du Syndicat Canadien de la Fonction Publique, qui est légalement reconnu comme l'agent négociateur unique et exclusif auprès de la Ville.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au trésorier dudit Syndicat.

Finalement, j'autorise la Ville à remettre une copie du présent formulaire au syndicat ainsi qu'une mise à jour de mes données personnelles deux (2) fois par année.

Et j'ai signé à Trois-Rivières, ce _____ jour du mois de _____ 20____.

(Signature de la personne salariée)

Informations reliées à la fonction occupée par la personne salariée

Nom, Prénom : _____

Date d'embauche : _____

Salaire à l'embauche : _____

Numéro d'employé : _____

Fonction : _____

Statut : _____

Direction : _____

Service / Département : _____

Téléphone au travail : _____

Courriel professionnel : _____

Coordonnées personnelles

Ville : _____

Code Postal : _____

Téléphone : _____

Cellulaire : _____

Adresse courriel personnelle : _____

La Ville s'engage à remettre au Syndicat, en mars et en septembre, la liste complète des personnes salariées comprenant leur nom et prénom, leur numéro de téléphone, leur adresse courriel, leur statut, leur date d'ancienneté, leur fonction, la direction, leur service / département et leur salaire hebdomadaire régulier.

ANNEXE K MACHINERIE LOURDE – VOIRIE

a) **Classe 6**

Camion de 11 400 kg ou plus

Chargeuse

Arrosoir de rue

Tracteur avec bras articulé (tondeuse)

Tracteur semi-remorque (avec un permis de classe 1)

Camion de 11 400 kg ou plus tirant une remorque, dont la masse nette dépasse 20 400 kg

Balai mécanique

b) **Classe 7**

Camion avec gratte, avec ou sans aile de côté

Souffleuse

Chargeuse avec accessoires déneigement et de nettoyage

Épandeur d'abrasifs

Chargeuse avec gratte et aile de côté

ANNEXE L CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1.01 Définition

Le congé à traitement différé a pour effet de permettre à une personne salariée de voir son salaire annuel, prévu à la convention collective, réparti pendant un (1) an, deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans. Pour toute la durée du régime, la personne salariée reçoit un salaire brut réduit, égal au pourcentage de son salaire hebdomadaire selon ce tableau :

Période totale du régime	Salaire réduit Période de contribution	Congé Salaire versé
2 ans	18 mois de 25%	6 mois à 75%
3 ans	2 ans de 33 1/3%	1 an à 66 2/3%
4 ans	3 ans de 25%	1 an à 75%
5 ans	4 ans de 20%	1 an à 80%

Le congé est pris immédiatement après la période de salaire réduit. En cas d'obtention d'un nouveau poste durant ladite période de salaire réduit, le salaire sur lequel est calculé le pourcentage applicable pendant la durée du congé est établi au prorata des postes détenus durant la période de contribution.

Le salaire hebdomadaire correspond au salaire brut régulier. Le salaire brut régulier est réputé être le salaire de la fonction que la personne salariée détient de façon permanente.

Le régime comprend une période de contribution par la personne salariée et une période de congé. La contribution au régime doit avoir lieu immédiatement précédant la période de congé.

Le régime ne peut servir à fournir des prestations salariales lors de la retraite de la personne salariée.

1.02 Les conditions de travail

- a) Pendant la durée de son congé, la personne salariée a droit aux conditions et avantages dont elle jouirait en vertu de la présente convention si elle était réellement au travail à la Ville. Cependant, les dispositions de la convention collective ci-dessous énumérées ne s'appliquent pas :

- Activités syndicales
- Garde et primes
- Congés fériés
- Congés d'utilités
- Vacances
- Congés sociaux
- Congés familiaux
- Banque d'heures pour maladie
- Prestations salariales d'invalidité
- Vêtements
- Équipements et outils

b) Vacances annuelles

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées selon le salaire brut réduit. La personne salariée ne peut reporter sa période de vacances, sauf s'il survient un accident du travail ou une maladie.

Au moment de son départ pour son congé, la personne salariée reçoit la rémunération de vacances auxquelles elle a droit.

c) Fériés, maladies, familiaux et utilités

Les jours fériés, maladies et utilités sont rémunérés selon le salaire brut réduit pendant la période de contribution.

Pendant toute la durée du congé, la personne salariée concernée perd les jours fériés, de maladies, familiaux, utilités et les allocations monétaires qui peuvent être reliées à son travail. Elle ne reçoit que le salaire différé qu'elle a accumulé par ses contributions.

d) Régime de retraite

Pendant la période de contribution, les cotisations au régime de retraite de la personne salariée et celles de la Ville sont calculées et versées respectivement sur la base du salaire brut régulier non réduit.

Pendant la durée du congé, si la personne salariée désire maintenir sa participation au régime de retraite, elle doit verser ses cotisations et celles de la Ville (les deux parts), calculées sur le salaire brut régulier non réduit (avant le début du congé), et ce, dans la mesure où le régime le permet. Le cas échéant, les prélèvements des cotisations doivent respecter le cadre administratif de l'Employeur.

e) Assurances collectives

Pendant la période de contribution, les cotisations au régime d'assurances de la personne salariée et celles de la Ville sont calculées et versées respectivement sur la base du salaire brut régulier non réduit.

Si la personne salariée désire maintenir ses couvertures d'assurances pendant la durée du congé, elle doit en faire la demande par écrit dès le début du congé et verser ses cotisations et celles de la Ville (les deux parts), calculées sur le salaire brut régulier non réduit (avant le début du congé). Le cas échéant, les prélèvements des primes doivent respecter le cadre administratif de l'Employeur.

f) Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire effectué par la personne salariée au cours de la période de contribution est rémunéré sur la base du salaire régulier qu'elle aurait eu si l'entente n'existait pas, majoré au taux prévu pour le temps supplémentaire. Cependant, pour des fins de commodité administrative, la Ville peut tenir compte du salaire réduit au moment du paiement, à la condition de procéder à un ajustement sur un chèque à part à chaque six (6) mois.

1.03 Admissibilité et conditions du régime

- a) Pour être admissible, la personne salariée permanente doit avoir complété au moins sept (7) années de service continu à la Ville et ne pas avoir bénéficié du congé prévu à la présente clause dans la période de cinq (5) ans précédant la demande de congé.
- b) Deux (2) personnes salariées permanentes par direction, ne détenant pas le même titre d'emploi, peuvent être en congé simultanément, en tout ou en partie, sauf après entente particulière avec la Ville.
- c) Pour obtenir un congé à traitement différé, la personne salariée doit en faire la demande écrite à la Direction des ressources humaines avec un préavis d'au moins trois (3) mois. La demande écrite de la personne salariée doit préciser la durée de contribution au régime, la durée du congé et la date à laquelle la personne salariée prend le congé. L'employeur répond dans un délai raisonnable de la date de réception de la demande à la Direction des ressources humaines.
- d) Au terme de son congé, la personne salariée doit revenir au travail pour une durée au moins équivalente à celle du congé. Si le poste qu'elle détenait avant le début de son congé n'est plus disponible, les dispositions de la clause 9.7 s'appliquent.
- e) La participation de la personne salariée au régime à traitement différé doit faire l'objet d'une entente avec la Ville. La personne salariée ne peut modifier l'entente une fois le choix exprimé et accepté.

1.04 Droits et obligations de la personne salariée en congé

- a) Suite à la signature d'une convention collective, la rétroactivité payable aux personnes salariées s'applique également aux personnes salariées en congé différé, selon le pourcentage réduit applicable.

- b) La personne salariée en congé différé peut postuler sur un autre poste selon les règles prévues à l'article 9.
- c) La personne salariée enceinte peut mettre fin à son congé à traitement différé pour se prévaloir des dispositions des articles traitant du congé de maternité. Le cas échéant, la personne salariée choisit :
 - Soit de reporter le restant de son congé différé à une date ultérieure, le tout après entente avec la Ville. Auquel cas, la période totale couvrant l'entente, plus la période de suspension, ne peut excéder sept (7) ans. À défaut de quoi, il y a paiement par l'Employeur du traitement non versé;
 - Soit de mettre fin à la présente entente et ainsi recevoir le traitement non versé.
- d) La personne salariée blessée ou malade durant son congé différé bénéficie de l'assurance salaire et le solde du congé est reporté à la fin de l'invalidité. Auquel cas et sans restreindre l'application des dispositions de la clause 8.4, la période totale couvrant l'entente, plus la suspension, ne doit en aucun cas excéder sept (7) ans. À défaut de quoi, il y a paiement par l'Employeur du traitement non versé.
- e) Si la personne salariée décède durant la durée du régime ou si son emploi prend fin, les sommes qui lui sont dues sont alors versées à elle ou à ses héritiers.

ANNEXE M RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN PRÉVISION DE LA RETRAITE

1. Préambule :

Les parties conviennent que la personne salariée peut prendre entente avec la Ville, afin de se prévaloir d'une diminution de son nombre de journées de travail en prévision de sa retraite par un mécanisme de banque de temps accumulé dans les soixante (60) mois précédents la date officielle de son départ à la retraite et selon les modalités prévues à cette annexe.

2. Définition :

Dans la présente annexe, le terme « Entente » fait référence à l'Entente de réduction du temps de travail en prévision de la retraite.

3. Admissibilité :

- a) Être une personne salariée régulière à temps complet.
- b) Être âgé(e) d'au moins cinquante-cinq (55) ans et détenir quinze (15) années d'ancienneté et plus ou être âgé(e) d'au moins soixante (60) ans et détenir dix (10) années d'ancienneté et plus.

Un maximum de dix (10) personnes salariées peuvent bénéficier simultanément de l'Entente de réduction du temps de travail en prévision de la retraite, sans toutefois être plus de deux (2) occupant la même fonction.

4. Conditions d'application :

a) La demande

Pour débiter l'accumulation des heures dans sa banque, la personne salariée doit transmettre le formulaire prévu à cet effet à la direction des ressources humaines. Pour bénéficier de l'Entente de l'horaire réduit « préretraite », la personne salariée doit s'engager à signer sa lettre de départ à la retraite, et ce, au moins douze (12) mois à l'avance.

La Ville peut afficher le poste de la personne salariée dès que l'Entente est acceptée et peut affecter temporairement un salarié sur le poste.

b) Le cumul de temps

Dans les soixante (60) mois qui précèdent la date de son départ à la retraite, la personne salariée peut accumuler dans une banque de temps « préretraite » le solde annuel de ses absences maladies non utilisées de l'année précédente, un maximum de cinq (5) jours de vacances non utilisés durant l'année de référence antérieure, son solde d'heures fériées banquées non utilisé en fin d'année ainsi que son temps supplémentaire cumulé, et ce, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) jours.

La banque de temps « préretraite » ne peut être utilisée qu'à cette fin. En aucun temps, cette banque de temps n'est monnayable, sauf pour les ayants droit du salarié dans l'éventualité où ce dernier décède, dans l'éventualité où le salarié démissionne pour une cause autre que la retraite ou lorsque la personne salariée est déclarée invalide par la Régie des rentes du Québec (au taux en vigueur au moment de la déclaration de la RRQ).

c) La réduction du temps de travail

Dans les douze (12) mois précédents la retraite de la personne salariée, la semaine normale de travail peut être réduite d'une journée complète. Cette journée est payée en réduisant la banque « préretraite ». La personne salariée n'est pas autorisée à réduire le nombre d'heure par jour.

Le choix de la journée hebdomadaire non travaillée doit se faire en collaboration avec le supérieur immédiat. Selon les besoins opérationnels et les absences en cours, cette journée peut être variable durant l'Entente.

Durant la période d'horaire réduit, la personne salariée est exclue de la possibilité de faire du temps supplémentaire, sauf avant l'application de l'article 12.7.2 i)

La Ville n'a aucune obligation de remplacer ou de combler les journées d'absences occasionnées par l'horaire réduit.

d) La retraite

Le solde de la banque « préretraite » doit être utilisé en totalité avant le départ à la retraite de la personne salariée. La retraite définitive doit obligatoirement survenir dans les douze (12) mois suivant le début de l'Entente.

ANNEXE N RECONNAISSANCE DE L'EXIGENCE DE SCOLARITÉ DEP

Au plus tard dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention, l'Employeur s'engage à revoir l'évaluation des emplois concernant la scolarité (DEP) afin de reconnaître l'exigence d'embauche à l'externe à titre d'exigence du poste. Une reconnaissance d'acquis sera considérée pour les employés effectuant les tâches du poste.

Lorsque l'Employeur aura complété l'exercice de révision, celui-ci transmettra au Syndicat la liste des fonctions visées par le changement de scolarité (DEP) reconnue et les reclassifications le cas échéant.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'ENTENTE N°1

GESTION PARTICIPATIVE

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties démontrent un intérêt afin de créer une culture organisationnelle de gestion participative;

ATTENDU QU'un tel mode organisationnel nécessite une étroite collaboration entre les parties;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2. Les parties s'engagent à :

- Instaurer une culture organisationnelle dans laquelle les personnes salariées s'impliquent et collaborent dans l'organisation du travail de leur secteur d'activité;
- Favoriser l'émergence d'idées novatrices;
- Favoriser la responsabilisation des employés dans l'exécution de leurs tâches;
- Créer des occasions pour échanger et discuter des sujets qui concernent l'organisation du travail, notamment la santé et la sécurité, le 5S, l'amélioration continue, etc.

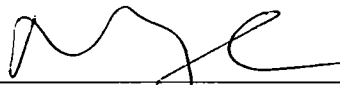
- Favoriser l'appropriation, par les comités départementaux, des domaines de la santé et la sécurité et l'amélioration continue;
 - Assurer une rotation des effectifs dans les différents comités;
3. La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de sa signature;
4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la Convention et sera déposée au ministère du Travail, conformément au Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

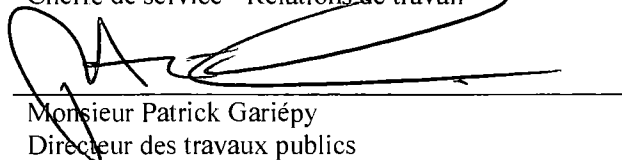
VILLE DE TROIS-RIVIERES



Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines



Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail



Monsieur Patrick Gariépy
Directeur des travaux publics

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'ENTENTE N°2

NÉGOCIATION CONTINUE

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties s'entendent pour ne pas attendre la survenance de l'échéance avant d'entreprendre des pourparlers dans le but de modifier certains articles;

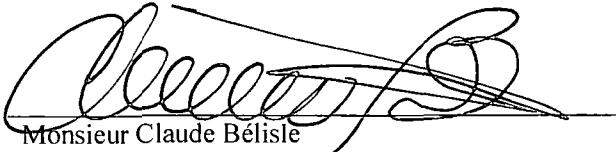
ATTENDU QUE les parties désirent collaborer à maintenir un bon climat de travail, notamment par le biais d'un processus de négociation continue.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

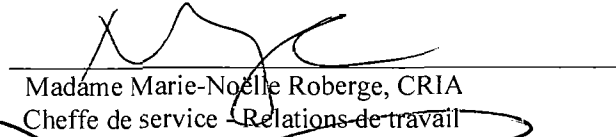
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les parties s'engagent à maintenir un exercice de négociation continue, tout en se donnant les outils nécessaires afin d'actualiser la Convention;
3. La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de sa signature;
4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la Convention et sera déposée au ministère du Travail, conformément au Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

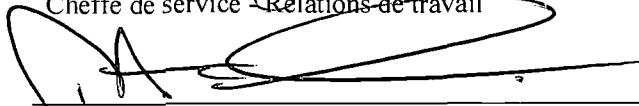
VILLE DE TROIS-RIVIERES



Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines



Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail



Monsieur Patrick Gariépy
Directeur des travaux publics

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'ENTENTE N°3

RÈGLEMENT LOI FAVORISANT LA SANTÉ FINANCIÈRE ET LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES DU SECTEUR MUNICIPAL, L.R.Q., c. S-2.1.1 (« Loi »)

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE le 5 juillet 2013, les parties ont signé une convention collective se terminant le 31 décembre 2017;

ATTENDU QUE le Régime de retraite des cadres, des cols blancs, des cols bleus et des pompiers de la Ville de Trois-Rivières (le « Régime ») a fait l'objet d'évaluations actuarielles au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2014, étant admissible au report prévu à l'article 26 de la Loi;

ATTENDU QUE la majorité des catégories d'employés a fait la demande que le déficit soit réparti entre les catégories définies dans le Régime, et ce, conformément au second alinéa de l'article 12 de la Loi. En vertu du rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2014, la situation financière applicable aux participants actifs représentés par le Syndicat (« cols bleus actifs ») indique un surplus de 321 100 \$;

ATTENDU QUE selon le rapport actuariel, la cotisation d'exercice pour le groupe des cols bleus actifs est de 16,92 % de la masse salariale cotisable en incluant la valeur de l'indexation après retraite et de 15,59 % en excluant cet élément. En vertu des articles 7 et 8 de la Loi, la cotisation d'exercice ne doit

pas excéder 18 % le 1^{er} janvier 2014 (sujet à certains ajustements) et doit être partagée à parts égales entre la Ville et les participants actifs;

ATTENDU QUE le Régime n'a pas à faire l'objet d'une restructuration pour le groupe des cols bleus actifs ni pour les services reconnus avant le 1^{er} janvier 2014 ni pour ceux reconnus depuis cette date;

Les parties conviennent de ce qui suit, à savoir :

1. LE PREAMBULE FAIT PARTIE INTEGRANTE DES PRESENTES ET NE PEUT EN ETRE DISSOCIÉ;
2. **SERVICE PASSÉ AVANT 2014**

Il est convenu que la valeur du passif lié au retrait de l'indexation pour les employés actifs à l'égard du service avant le 1^{er} janvier 2014 ("participants visés"), soit 1 679 600 \$, constituera une réserve spécifique dédiée aux cols bleus à même la réserve de restructuration pour le paiement éventuel de l'indexation automatique qui a été abolie.

La réserve sera utilisée prioritairement afin de rétablir l'indexation non versée à tout participant visé de façon ponctuelle en fonction de 40% de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la participation depuis le 1^{er} juillet 2006 et la participation provenant de l'ancien Régime de Cap-de-la-Madeleine (avant le 1^{er} juillet 2006) et au minimum entre 2% et l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la participation provenant de l'ancien Régime de Trois-Rivières (avant le 1^{er} juillet 2006), et ce, peu importe la situation financière du Régime. Le niveau de la réserve évoluera en fonction des gains et pertes liés au passif lié aux participants visés et du rendement net de la caisse du Régime ou du volet antérieur s'il y a éventuellement distinction entre le rendement des deux volets.

Advenant que les sommes présentes dans la réserve soient inférieures à ce qu'il faut pour provisionner ce niveau d'indexation, l'indexation ponctuelle sera payée en proportion.

Advenant que les sommes présentes dans la réserve soient supérieures à ce qu'il faut pour provisionner ce niveau d'indexation, l'indexation ponctuelle sera payée en entier et toute rente sera rétablie au niveau applicable, comme si l'indexation avait toujours été versée, sans toutefois appliquer de paiement rétroactif.

Une fois l'objectif d'indexation prioritaire atteint, toute autre utilisation de la réserve devra être convenue entre les parties.

Tout excédent ou surplus pouvant se dégager à l'avenir quant au service passé (au-delà de la provision pour écarts défavorables prévue à la Loi sur les Régimes complémentaires de retraite) servira prioritairement à rembourser la Ville jusqu'au niveau de la clause banquier ajustée

reconnue entre les parties. Les parties s'entendent pour que le solde de la clause banquier patronale prévue aux articles 35 à 37 du texte du Régime est de 524 000 \$ en date du 31 décembre 2014, et ce, sans égard à la somme déterminée en fonction des dispositions actuelles prévues au texte du Régime. Aucun intérêt n'est ajouté à cette somme après cette date.

Toute somme excédentaire à ce niveau ou tout excédent ou surplus se dégageant après le plein remboursement de la clause banquier servira à améliorer les prestations des participants cols bleus, après entente entre les parties.

De plus, les parties s'entendent pour que le solde du compte notionnel salarial au 31 décembre 2014 soit nul, et ce, sans égard à la somme déterminée en fonction des dispositions actuelles prévues au texte du Régime.

Les futurs déficits relatifs au service avant le 1^{er} janvier 2014 seront assumés par la Ville dans la mesure où le financement de ces déficits ne peut être assumé par la réserve prévue à cet effet. Les paiements effectués par la Ville à cet effet ne seront plus considérés dans une clause banquier.

3. SERVICE POSTÉRIEUR À 2013

a. Cotisation d'exercice

Le Régime est modifié de la façon suivante pour respecter la Loi :

- Retrait de l'indexation automatique prévue après la retraite de 40 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation;
- La cotisation d'exercice sera partagée à parts égales entre la Ville et les participants actifs à compter de la date de l'application de la présente entente;
- L'excédent de la valeur de la cotisation d'exercice versée par la Ville et les participants sur la cotisation d'exercice diminuée de la valeur de l'indexation, à compter du 1^{er} janvier 2014 jusqu'à la date de l'application de la présente entente, est imputé au fonds de stabilisation.

b. Fonds de stabilisation et cotisations de stabilisation

Cotisation de stabilisation permanente d'une année donnée représentant la différence entre 17,50 % et la somme de la cotisation d'exercice du Régime versée pour cette année donnée et des éventuels paiements liés à l'acquittement de droits résiduels liés au nouveau volet.

Advenant le cas où la cotisation totale maximale de 17,50 % ne suffise pas à couvrir le niveau de cotisation d'exercice d'une année donnée, de la cotisation minimale au Fonds de stabilisation prévue par la loi RRSM et des éventuels paiements liés à l'acquittement de droits résiduels, la cotisation devra être haussée afin d'atteindre ce niveau minimal.

La cotisation de stabilisation est versée à parts égales entre la Ville et les participants actifs à compter de la date de l'application de la présente entente et créditée au Fonds de stabilisation. Les gains actuariels générés à compter du 1^{er} janvier 2014 doivent aussi y être crédités.

Le Fonds de stabilisation sert à verser les sommes nécessaires aux paiements d'équilibre liés aux déficits pour le service après 2013. La portion du Fonds de stabilisation non utilisée à cette fin s'accumule jusqu'à la limite fiscale permise.

Lorsque le Régime montre un ratio de l'actif total incluant le fonds de stabilisation sur le passif de capitalisation total qui excède le maximum entre 112 % et la provision pour écarts défavorables, les prestations des cols bleus pourront être améliorées, après entente entre les parties. Cette modification ne peut entraîner aucun coût additionnel pour les parties au moment où celle-ci est effectuée. Il est aussi précisé qu'un transfert doit être fait au préalable du fonds de stabilisation vers le compte général pour éponger le déficit.

Sujet à entente avec les différents groupes présents dans le Régime, afin de respecter le niveau de cotisations au Fonds de stabilisation entendu pour chacun des groupes présents dans le Régime, un suivi distinct de ce fonds devra être effectué par groupe d'employés.

Compte tenu que les règles d'utilisation de surplus et les gains et pertes sur le passif actuariel puissent différer entre les groupes du Régime, il est possible qu'un groupe puisse isolément utiliser son surplus, mais que globalement, le niveau du Fonds ne le permette pas. Dans cette situation, le surplus de ce groupe ne pourra pas être utilisé aux fins d'améliorations tant que le niveau du Fonds pris globalement ne suffira pas.

Advenant qu'un groupe du Régime se retrouve en déficit, en considérant l'actif du fonds de stabilisation et du compte général, mais que le Régime soit globalement en surplus, les cotisations de ce groupe afin de combler ce déficit malgré le surplus présent au total des groupes du Régime seront traitées comme des cotisations de stabilisation additionnelles et devront être versées aux fonds de stabilisation.

Le paiement d'équilibre correspondra alors au montant de déficit amorti sur un maximum de 15 ans jusqu'à ce que la situation financière de ce groupe ne nécessite plus ce paiement.

Advenant que le fonctionnement du Fonds de stabilisation tel qu'indiqué précédemment ne convienne pas à l'ensemble des groupes du Régime, ceux-ci devront convenir d'un autre fonctionnement, et ce, de concert avec la Ville.

c. Cotisations d'équilibre

Si le Fonds de stabilisation n'est pas suffisant pour financer un déficit afférent au service après 2013, une cotisation d'équilibre est mise en place et partagée à parts égales entre la Ville et les participants actifs. Ces sommes ne seront pas considérées dans une clause bancaire.

d. Acquiescement des droits résiduels

En cas de cessation de participation active, pour une raison autre que la retraite ou en cas de partage de droits entre conjoints, les prestations sont acquittées en fonction du degré de solvabilité par volet, sans dépasser 100 %. Advenant que dans une situation des droits résiduels doivent être payés, la valeur de ceux-ci doit être partagée à parts égales entre la Ville et les participants actifs dans le nouveau volet. À ces fins, ces paiements seront alors prélevés à même les cotisations convenues de 17,5 % des salaires. Pour l'ancien volet, ces droits sont à la charge de la Ville.

4. ALLOCATION DES FRAIS

Suite à la séparation du Régime en deux volets; soit avant 2014 et après 2013, il devient opportun de spécifier l'allocation des frais payés par la caisse.

- Les frais de gestion de placements de chacun des 2 volets sont assumés par la caisse de chacun d'eux au prorata de l'actif de ces derniers;
- Les autres frais seront répartis entre les 2 volets au prorata de l'actif de chacun d'eux. Si une dépense est clairement encourue au bénéfice d'un seul des volets, la dépense sera attribuée à celui qui a donné lieu au frais.

5. HYPOTHÈSES ACTUARIELLES

Le Syndicat a un droit de veto sur le choix des hypothèses des évaluations actuarielles subséquentes à celle au 31 décembre 2014.

Advenant le refus par le syndicat des hypothèses proposées par l'actuaire du Régime, le syndicat nomme un actuaire afin de discuter avec l'actuaire du Régime. Si les deux actuaires ne s'entendent pas, ils nomment un actuaire indépendant, ci-après désigné « **l'Actuaire-ressource** », qui se doit d'être un membre fellow de l'Institut canadien des actuaires à l'emploi d'une autre firme que les deux précédents, afin de trancher après discussions avec les deux actuaires.

Advenant l'impossibilité de trouver conjointement un Actuaire-ressource, celui-ci est déterminé par tirage au sort aux mêmes conditions d'admissibilité. L'opinion professionnelle de l'Actuaire-ressource est sans appel et exécutoire entre les parties. Elle devra être rendue sous la forme d'un rapport d'étude actuarielle présentant l'objet du rapport, les fondements et les justifications de la décision rendue, l'opinion actuarielle et le fait qu'il peut être utilisé relativement à la détermination des hypothèses actuarielles visées aux fins du rapport d'évaluation actuarielle en litige.

Dans son exercice et son mandat, l'Actuaire-ressource devra respecter la législation en matière de financement, les normes de l'Institut canadien des actuaires traitant de la détermination des hypothèses actuarielles et des évaluations actuarielles de provisionnement.

Dans l'éventualité qu'une décision de l'Actuaire-ressource aurait pour effet d'imposer un traitement différent de celui proposé par l'actuaire du Régime à l'ensemble des groupes du Régime, les parties s'entendent pour aménager le résultat de cette décision afin d'arriver à la même finalité de financement pour les cols bleus, et ce, sans impacter les autres groupes du Régime.

L'actuaire du Régime devra respecter et appliquer l'opinion professionnelle de l'Actuaire-ressource en y mentionnant les réserves applicables. Les frais occasionnés par cette démarche devront être assumés par chacune des parties en part égale.

6. ENTRÉE EN VIGUEUR ET CONDITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRE

La présente entente doit être appliquée au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2017, ou de la date de la signature des ententes de l'ensemble des groupes du Régime, si antérieure. Les modalités du règlement amendant le règlement du Régime suivront.

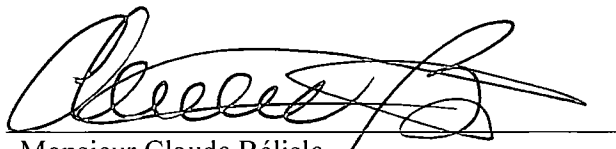
L'invalidité de l'ensemble ou d'une partie des dispositions de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal L.R.Q., c. S-2.1.1*, déclarée par les tribunaux aura pour effet de remettre les parties dans l'état du Régime existant avant la signature de la présente entente sous réserve du dispositif du jugement final.

7. DÉPÔT AU MINISTÈRE DU TRAVAIL

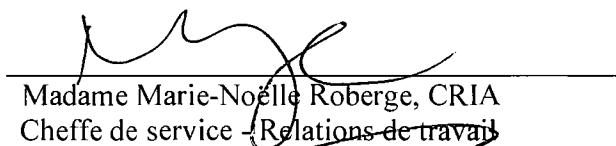
La présente entente sera déposée au Ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

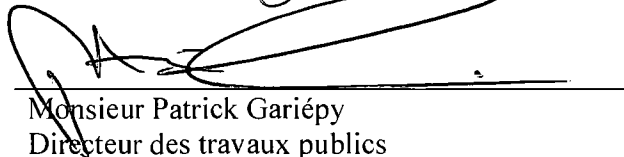
VILLE DE TROIS-RIVIERES



Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines

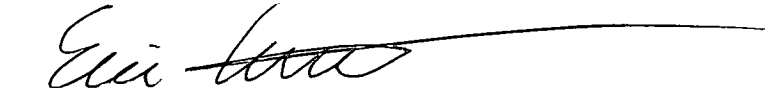


Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail



Monsieur Patrick Gariépy
Directeur des travaux publics

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS
MANUELS DE LA VILLE DE TROIS-
RIVIÈRES - SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'ENTENTE N°4

ACQUITTEMENT GLOBAL DES DROITS DES DEUX VOLETS DU RÉGIME DE RETRAITE

PRÉAMBULE

ATTENDU que le Régime de retraite des cadres, des cols blancs, des cols bleus et des pompiers de la Ville de Trois-Rivières (le « **Régime** ») est visé par la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (la « **Loi RRSM** ») ;

ATTENDU qu'un nouveau *Règlement concernant le financement des régimes de retraite à prestations déterminées des secteurs municipal et universitaire* (RLRQ, chapitre R-15.1, r. 2) (le « **Règlement** »), remplaçant le règlement en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007, est entré en vigueur le 22 février 2024;

ATTENDU que le Règlement rend applicable aux régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (RLRQ, chapitre R-15.1) (la « **Loi RCR** ») dans sa version actuelle;

ATTENDU que le Règlement harmonise les dispositions applicables aux régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire avec les dispositions des lois particulières sur la restructuration de ces régimes, dont la Loi RRSM;

ATTENDU que les Parties désirent profiter de la possibilité offerte par le nouveau Règlement pour faciliter l'administration du Régime en uniformisant l'acquittement des droits accumulés dans le volet antérieur et dans le volet postérieur (nouveau volet), le cas échéant;

ATTENDU que, pour ce faire, le règlement du Régime doit être modifié; et

ATTENDU que le consentement de la Ville est requis par les lois applicables dans ce cadre et que la Ville s'engage à consentir aux modifications stipulées dans la présente entente.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT, À SAVOIR :

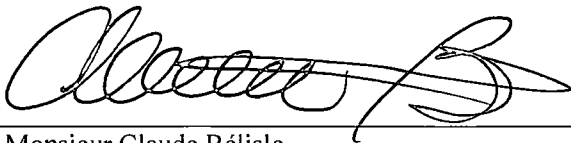
1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié.
2. Les Parties désirent confirmer que l'acquittement des droits soit effectué de façon globale plutôt que par volet pour le Régime dans les situations suivantes :
 - L'exercice du droit au remboursement ou au transfert prévu à la Loi RCR ou au règlement du régime;
 - Le paiement de toute prestation par le régime; et
 - L'exercice des options (rente différée, rente garantie, rente réversible au conjoint, etc.).
3. Pour ce faire, les Parties désirent effectuer la modification suivante dans le texte du Régime afin de confirmer l'acquittement global des droits :
 - L'article 7 du règlement du Régime est modifié par l'abrogation du deuxième alinéa et son remplacement par le texte suivant :

« Conformément au Règlement sur le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire (RLRQ, chapitre R-15.1, r. 2), les deux volets du régime sont considérés comme des régimes de retraite distincts aux fins des dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (RLRQ, chapitre R-15.1) et de ce règlement relativement au financement, au placement de l'actif, à l'affectation d'éventuels excédents d'actif, à la scission et à la fusion. Toutefois, l'acquittement des droits des participants et bénéficiaires et le calcul des cotisations excédentaires prévu à l'article 60 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite devront être effectués comme s'il s'agissait d'un seul régime. »
4. Advenant qu'un élément non significatif ait été omis dans la présente lettre d'entente, les parties sont favorables à ce que les modifications nécessaires soient apportées au règlement du Régime pour la conformité de l'administration.

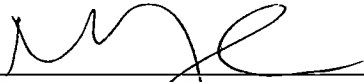
5. Sauf indication contraire, les modifications faites aux dispositions du règlement du Régime pour refléter la présente lettre d'entente prennent effet le 22 février 2024.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

VILLE DE TROIS-RIVIERES



Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines

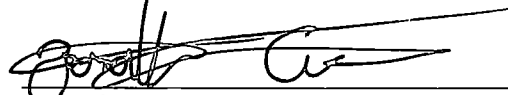


Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'ENTENTE N°5

UTILISATION DE L'EXCÉDENT D'ACTIF ATTRIBUABLE AUX MEMBRES ET EX-MEMBRES DU SYNDICAT AU NOUVEAU VOLET DU RÉGIME DE RETRAITE À COMPTER DU 31 DÉCEMBRE 2019

PRÉAMBULE

ATTENDU que le Régime de retraite des cadres, des cols blancs, des cols bleus et des pompiers (le « **Régime** ») est visé par la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (la « **Loi RRSM** ») ;

ATTENDU que, suivant la restructuration requise par la Loi RRSM, le Régime a été modifié par les Parties et il y est prévu que pour les cols bleus, tout excédent d'actif observé dans le nouveau volet du Régime lors d'une évaluation actuarielle sera utilisé, après entente entre la Ville et le Syndicat ;

ATTENDU qu'un excédent d'actif au nouveau volet a été identifié pour les cols bleus dans le rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2019 et qu'en fonction des règles de comptabilité distincte prévues au règlement du Régime, les cols bleus pourraient l'utiliser aux fins d'améliorations ;

ATTENDU que les Parties souhaitent utiliser cet excédent d'actif et rendre automatique l'utilisation de tout excédent d'actif au nouveau volet pouvant être utilisé par les cols bleus et identifié dans une future évaluation actuarielle ;

ATTENDU que, pour ce faire, le règlement du Régime doit être modifié ; et

ATTENDU que le consentement de la Ville pourrait être requis par les lois applicables dans ce cadre.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIV, À SAVOIR :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes et ne peut en être dissocié.
2. Les Parties désirent que tout excédent d'actif dans le nouveau volet identifié au groupe des cols bleus dans un rapport d'évaluation actuarielle à compter de celui produit en date du 31 décembre 2019 soit utilisé aux fins suivantes :
 - a) Octroi au 1^{er} janvier 2020 d'une indexation ponctuelle aux retraités à cette date. Cette indexation correspond à 50 % de l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation, tel que défini au règlement du régime et sera appliquée pour toutes les années depuis 2014. Chaque année d'indexation n'est octroyée à chaque participant que si celui-ci était retraité au 1^{er} janvier suivant et que lui, son conjoint ou son ou ses bénéficiaire(s) selon ce qui lui est applicable soi(en)t toujours vivant(s) au moment de l'octroi de l'indexation. Advenant que la prise de retraite ait été faite en cours d'année, le participant se voit octroyer l'indexation correspondant à cette année au prorata du nombre de mois à la retraite au cours de cette année sur 12 ;
 - b) À compter de la première évaluation actuarielle postérieure à celle en date du 31 décembre 2019, octroi au lendemain de la date de l'évaluation actuarielle d'une indexation payable selon la proportion entre l'excédent d'actif et la somme de la valeur des indexations passées non octroyées et la valeur actuarielle de l'indexation future des rentes attribuées aux participants actifs et retraités du nouveau volet à la date de l'évaluation actuarielle sans excéder 100 %. Aux fins de cette proportion, la formule d'indexation applicable correspond à 50 % de l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation, tel que défini au règlement du régime ;
 - c) Advenant que suite au paiement de cette indexation, la valeur de l'excédent d'actif résiduel soit supérieure à la valeur actuarielle de l'indexation future des rentes attribuées aux participants du nouveau volet établie à la date de l'évaluation actuarielle, l'excédent sera utilisé pour augmenter la prestation de retraite pour les participants actifs pour la portion du salaire final inférieure au maximum des gains admissibles final et ce pour les années de service reconnu depuis le 1^{er} janvier 2014, sans excéder les limites fiscales. Les modalités précises de cette utilisation sont convenues entre les Parties ;
 - d) Tout excédent d'actif résiduel sera utilisé, après entente entre la Ville et le Syndicat ;

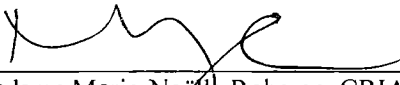
3. Sauf indication contraire, les modifications faites aux dispositions du règlement du Régime pour refléter la présente lettre d'entente prennent effet le 1^{er} janvier 2020.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

VILLE DE TROIS-RIVIERES

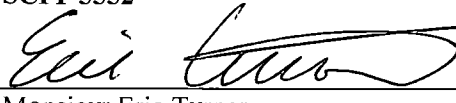


Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines

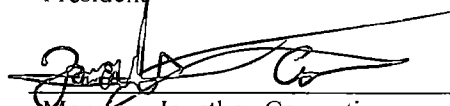


Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'ENTENTE N°6

MESURE TRANSITOIRE – LIBÉRATION SYNDICALE DU PRÉSIDENT

PRÉAMBULE :

ATTENDU QUE les PARTIES ont renouvelé la convention collective les liant, et ce, jusqu'au 31 décembre 2030;

ATTENDU QUE les PARTIES désirent se donner un délai pour discuter des modalités d'application de la libération syndicale à temps plein du Président et prévoir les particularités dans l'alternative d'un changement de président durant la durée de ladite convention;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente et ne peut en être dissocié;

2. Libération syndicale du Président


2.1 Les parties s'engagent à déterminer ensemble les modalités entourant la libération syndicale du Président à temps plein, et ce, dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective. Lesquelles modalités ne peuvent obliger l'employeur à verser le paiement de banques au Président en fin d'année ou à reporter des vacances, sauf si autrement prévu par la convention collective.

2.2 Le président du Syndicat sera libéré à temps plein à compter du 1^{er} janvier 2026 et la nouvelle banque d'heures de libérations syndicales sera mise en place à cette date.

2.3 L'intention des Parties est de prévoir également des modalités d'applications pour le remplacement des prochains présidents, afin de préserver les opérations.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025


VILLE DE TROIS-RIVIERES



Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines



Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail

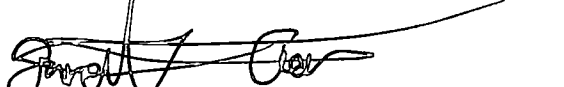


Monsieur Patrick Gariépy
Directeur des travaux publics

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS
MANUELS DE LA VILLE DE TROIS-
RIVIÈRES - SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'ENTENTE N°7

HORAIRE DÉNEIGEMENT SAISON 2025-2026

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les PARTIES ont renouvelé la convention collective les liant, et ce, jusqu'au 31 décembre 2030;

ATTENDU QUE les PARTIES désirent renouveler la lettre d'entente sur le déneigement jusqu'au 30 avril 2026;

ATTENDU QUE les PARTIES désirent améliorer les horaires de travail tout en répondant aux besoins opérationnels;

ATTENDU QUE les salariés visés par cette lettre d'entente sont ceux appelés au déneigement, incluant la liste d'intérêt;

ATTENDU QUE les PARTIES se sont entendues sur les termes et conditions.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente et ne peut en être dissocié;

2. Les dispositions de l'article 11.4.3 ainsi que les horaires prévus à l'annexe C sont applicables aux chauffeurs d'épandeur d'abrasif.

2.1 Horaire chauffeurs d'épandeur d'abrasifs

2.1.1 On conserve l'horaire tel quel prévu à la convention collective (Annexe C) en y ajoutant le concept de disponibilité pendant les fins de semaine. Une seule personne par équipe sur rotation par ancienneté (sur un total de 3) est en présentiel les fins de semaine et les deux autres sont « disponibles ».

2.1.2 Advenant une non-disponibilité d'une personne prévue être en présentielle. Elle sera remplacée par ordre inverse d'ancienneté par l'un des 2 autres employés.

2.1.3 Le temps supplémentaire effectué par les employés ne doit pas avoir d'impact sur leur horaire régulier de travail. (Heures de conduites / repos manquant) sauf 4 heures avant ou 4 heures après sur leur quart régulier.

2.1.4 Les quarts de travail sont d'une durée maximale de 10 heures par jour pour les personnes salariées affectées sur l'horaire 4-10 sur semaine. Les heures de travail sont d'une durée maximale de 13 heures par jour pour les personnes salariées affectées sur l'horaire de fin de semaine. Toutes les heures effectuées en surplus seront rémunérées en temps supplémentaire.

2.1.5 La prime de soir/nuit en temps régulier prévue à l'article 14.9.1 ne s'applique que si l'employé est au travail.

2.1.6 Les chauffeurs d'épandeur d'abrasifs seront priorisés sur la fonction en tout temps.

3. *Principe de disponibilité pour les chauffeurs d'épandeur d'abrasifs*

3.1 Le salarié en disponibilité sera appelé à intervenir à tout moment en cas de nécessité liée au niveau de service des activités hivernales et aux conditions météorologiques (ou si l'employé en présentiel s'absente).

3.2 Pendant la période de disponibilité, il est obligatoire que le salarié soit joignable et réponde dans un délai maximal de 30 minutes;

3.3 Si le salarié refuse de se présenter au travail ou s'il n'est pas rejoignable le quart de travail ne sera pas rémunéré. Ceci sera considéré comme une absence non motivée.

3.4 Si l'employé en disponibilité se sent malade et n'est pas en mesure de travailler, il doit informer son supérieur immédiat *avant* d'être rappelé au travail. Sinon, l'absence sera considérée comme une absence non motivée ;

3.5 Un préavis minimal d'au moins 1 heure pour les opérateurs d'épandeur d'abrasifs doit être donné avant le début de leur quart de travail;

3.6 Seul le contremaître peut mettre fin au quart de travail du groupe, dans les cas où il dure moins de 12 heures. La libération des employés se fait en groupe et non individuellement.

4. *Horaire des activités associées au déneigement*

L'horaire 4/10 est conservé:

- Un groupe du dimanche soir au mercredi soir
- Un groupe du lundi soir au jeudi soir

5. *Ajouts afin de bonifier les horaires :*

5.1 Ajout d'une prime de nuit de deux dollars (2\$) de l'heure effectivement travaillé, applicable sur le temps supplémentaire (7 jours) entre 17h00 et 7h00 (en lien avec le 4/10). Cette prime est également applicable selon les mêmes modalités pour un chauffeur d'épandeur d'abrasifs.

5.2 Ajout d'une prime de fin de semaine et de fériés à quatre dollars (4\$) de l'heure sur le temps supplémentaire effectivement travaillé, applicable du vendredi 17h00 au dimanche à 20h00 (en lien avec le 4/10). Pour les fériés, la prime est applicable pour toute la journée (Minuit à minuit), et ce, peu importe la journée de la semaine où le férié se situe. Cette prime est également applicable selon les mêmes modalités lorsqu'un chauffeur d'épandeur d'abrasifs travaille sur son quart régulier pendant un férié.

5.3 Les primes de fins de semaines et des fériés de nuit en temps supplémentaire s'additionnent pour un cumul de six dollars (6\$) de l'heure effectivement travaillée;

5.4 Les primes débutent le 1^{er} novembre et ce jusqu'au 30 avril.

6. *Modalités encadrant cette lettre d'entente*

- L'horaire débute lorsque l'hiver s'est installé et prend fin lorsque la période printanière s'amorce;
- Le concept d'ancienneté sera appliqué en tout temps pour la distribution des tâches;
- Uniformisation des classes des différentes affectations sur les chargeurs (Ex: panier / aile) pour la période hivernale.
- Advenant le travail sur différents équipements de classes différentes, la plus haute des classes l'emporte sur l'ensemble des heures effectuées dans le quart de travail.

7. La présente lettre d'entente prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 2026;

8. Après entente entre les parties à la fin de chaque saison hivernale, la lettre pourra être renouvelée pour la saison hivernale suivante;

9. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du Ministère du travail, conformément aux dispositions du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

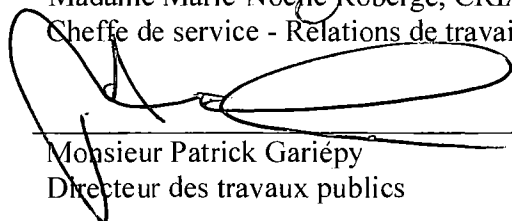
VILLE DE TROIS-RIVIERES



Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines

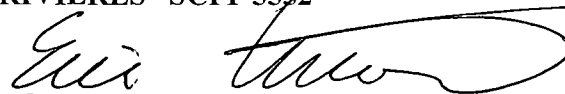


Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail

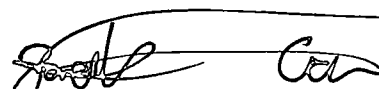


Monsieur Patrick Gariépy
Directeur des travaux publics

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS
MANUELS DE LA VILLE DE TROIS-
RIVIÈRES - SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'ENTENTE N°8

REPLACEMENT D'UN(E) OPÉRATEUR(TRICE) EAUX POTABLES

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les PARTIES ont renouvelé la convention collective les liant, et ce, jusqu'au 31 décembre 2030;

ATTENDU QUE les PARTIES désirent reconduire la lettre d'entente N°5 signée le 7 juillet 2017 en faisant les adaptations nécessaires.

ATTENDU QUE les opérateur(trice)s eau potable assignés à une affectation annuelle peuvent s'absenter pour une période de moyenne à longue durée, peuvent être en surplus ou affectés sur un projet ou peuvent partir à la retraite;

ATTENDU QUE les PARTIES désirent établir une procédure pour le remplacement d'un(e) opérateur(trice) eau potable sur son affectation annuelle;

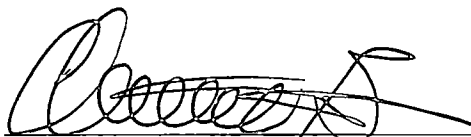
EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

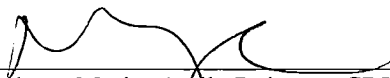
2. Modalités entourant le remplacement d'un(e) opérateur(trice) eau potable :
 - a. Lorsqu'un(e) opérateur(trice) eau potable doit être remplacé(e) sur son affectation annuelle pour une durée minimum de trois (3) semaines, le remplacement sera offert par ordre d'ancienneté aux deux (2) opérateurs ayant une affectation annuelle en mouvement d'horaire;
 - b. L'opérateur en mouvement d'horaire ayant le moins d'ancienneté montera au premier rang dans le mouvement d'horaire;
 - c. Lorsque l'opérateur eau potable revient au travail, chaque personne salariée reprend son affectation de base;
 - d. Le processus recommence toujours au point (a) à chaque fois qu'un nouvel opérateur eau potable doit être remplacé;
 - e. Lorsqu'un opérateur eau potable doit être remplacé, l'Employeur avise les employés de leur horaire au plus tard à 16h30 le jeudi qui précède le remplacement;
3. Les Parties conviennent que tous les opérateurs eau potable doivent faire un choix lors des affectations annuelles, et ce, malgré une absence ou un déplacement;
4. Pour les personnes salariées qui effectuent le remplacement d'un opérateur eau potable, le balancement d'horaire ne s'appliquera pas. Ainsi, s'ils travaillent plus de quarante (40) heures dans une semaine, ils seront rémunérés au taux du temps supplémentaire. Dans les semaines où la personne salariée effectue moins de 40 heures, le gestionnaire assignera l'employé, selon les besoins opérationnels, pour compléter son horaire. Ces heures seront placées par le gestionnaire au début ou à la fin d'un quart de travail. Avec l'accord du gestionnaire, la personne salariée peut demander d'utiliser sa banque d'heures supplémentaires accumulées pour compléter son horaire à 40 heures. La clause 12.10.5 ne s'applique pas lorsque l'employé utilise cette banque dans ces circonstances particulières.
5. La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de sa signature;
6. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée au ministère du Travail, conformément au Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

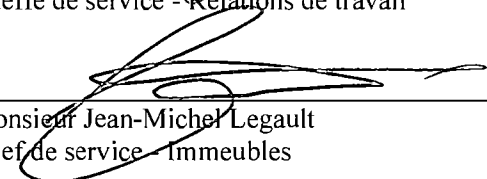
VILLE DE TROIS-RIVIERES



Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines



Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail

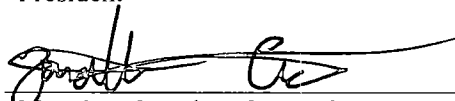


Monsieur Jean-Michel Legault
Chef de service - Immeubles

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'INTENTION

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'INTENTION N°1

GOVERNANCE AU COMITÉ DE RETRAITE

PRÉAMBULE

EN CONSIDERANT les négociations pour le renouvellement de la présente convention collective;

EN CONSIDERANT la constitution du régime de retraite de la Ville à l'intérieur duquel les employés cols bleus sont intégrés;

EN CONSIDERANT la portée limitée d'un des groupes membres du comité de retraite par rapport à l'imposition de décision influençant les autres groupes;

EN CONSIDERANT que la gouvernance du comité de retraite est régie par le Règlement sur le régime de retraite;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

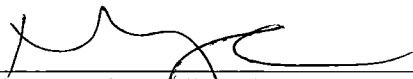
Les parties conviennent d'une mener une influence mutuelle afin de retirer un membre représentant de l'employeur au sein du comité de retraite pour ainsi rendre égale la représentativité des membres nommés par l'employeur versus les autres membres au comité de retraite.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

VILLE DE TROIS-RIVIERES

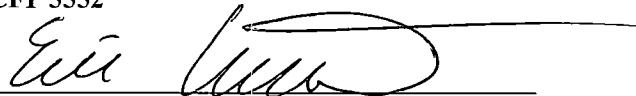


Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines

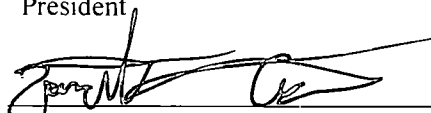


Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'INTENTION

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES - SCFP 5552**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'INTENTION N°2

ASSURANCES COLLECTIVES

PRÉAMBULE

EN CONSIDÉRANT les négociations pour le renouvellement de la présente convention collective;

EN CONSIDÉRANT les choix des parties quant au maintien d'une contribution mutuelle de participation 50 – 50 au module B de la présente couverture d'assurances collectives par les parties;

EN CONSIDÉRANT les pressions constantes liées à l'augmentation des coûts des assurances collectives et les désirs mutuels de contrer ces pressions à la hausse;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

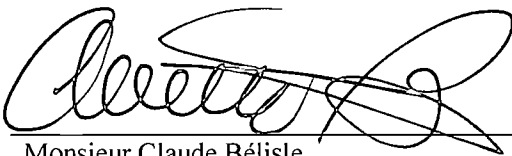
Les parties conviennent d'établir un comité paritaire de travail visant à minimiser les hausses potentielles des coûts des assurances. Sans être limitatifs aux éléments cités ci-bas, les parties conviennent d'évaluer les options suivantes afin de minimiser les hausses potentielles des coûts d'assurances :

- Franchises
- Degré de remboursement des médicaments

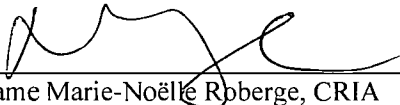
- Substitution automatique des médicaments vers des médicaments génériques (lorsqu'applicable)
- Instauration de cartes de remboursement direct
- Regroupements des couvertures de soins professionnels
- Réévaluation des couvertures d'assurances vie
- Évaluation du concept de flexibilité de choix personnels par l'introduction d'un compte de soin de santé.
- Réévaluation des constituants des assurances et couvertures

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

VILLE DE TROIS-RIVIERES

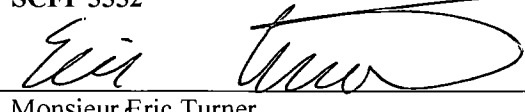


Monsieur Claude Bélisle
Directeur des ressources humaines



Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président

LETTRE D'INTENTION

ENTRE : **VILLE DE TROIS-RIVIÈRES**
Ci-après appelée la « **VILLE** »

ET : **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS DE LA VILLE
DE TROIS-RIVIÈRES (SCFP - 5552)**
Ci-après appelé le « **SYNDICAT** »

Collectivement désignées sous les « **PARTIES** »

LETTRE D'INTENTION N°3

MISE EN PLACE PROJET PILOTE DE COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties relativement à la sous-traitance à l'occasion du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT que les parties ont acceptés de poursuivre les discussions à ce sujet dans le cadre d'un projet pilote sur une base exploratoire sans obligation de part et d'autre;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les parties émettent conjointement l'intention de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective afin de discuter de la mise en place d'un comité paritaire de sous-traitance;

Le mandat du comité paritaire est d'étudier, d'analyser la rentabilité de contrats et sous-contrats afin de produire d'éventuelles recommandations à la direction générale de la Ville de Trois-Rivières;

Les parties créent le comité conjoint et est constitué de trois (3) membres représentant la partie patronale et de trois (3) membres représentant la partie syndicale.

Les membres sont libérés sans perte de salaire et autres avantages pour la durée des rencontres.

Lors de la première rencontre, les parties déterminent les règles de fonctionnement du comité;

La présente lettre d'intention n'engage aucune obligation de résultat pour l'Employeur ou le Syndicat;

Après vingt-quatre (24) mois suivant la mise en place du comité, une des deux parties peut mettre fin au projet pilote ou les parties peuvent reconduire le projet pour une durée convenue entre les parties.

La présente lettre d'intention ne peut faire l'objet d'un grief syndical ou patronal;

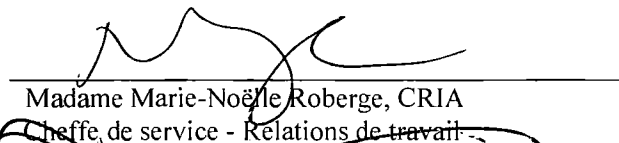
La présente lettre d'intention et toutes les dispositions qu'elle renferme ne peuvent pas être considérées ou évoquées par aucune des parties comme constituant un précédent ou un droit acquis.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 20^e jour du mois d'octobre 2025

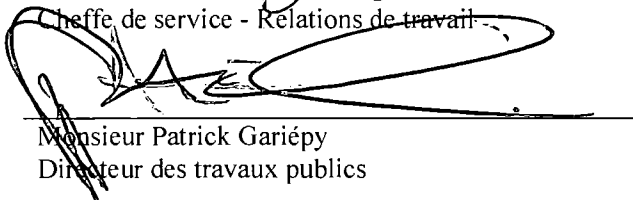
VILLE DE TROIS-RIVIERES



Monsieur Claude Béliste
Directeur des ressources humaines

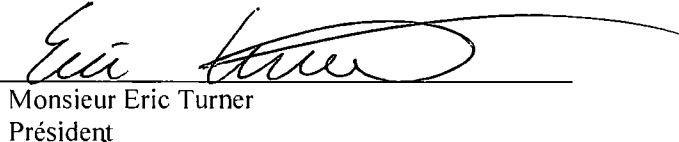


Madame Marie-Noëlle Roberge, CRIA
Cheffe de service - Relations de travail



Monsieur Patrick Gariépy
Directeur des travaux publics

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MANUELS
DE LA VILLE DE TROIS-RIVIÈRES -
SCFP 5552**



Monsieur Eric Turner
Président



Monsieur Jonathan Carpentier
Vice-président



Ville de Trois-Rivières

Extrait du procès-verbal de la séance ordinaire du Conseil de la Ville de Trois-Rivières tenue le 1^{er} octobre 2025 à 19 h.

Sont présents les membres suivants : M^{me} Pascale Alberne-Lahaie, M^{me} Geneviève Auclair, M. François Bélisle, M^{me} Maryse Bellemare, M. Jonathan Bradley, M. Dany Carpentier, M. Daniel Cournoyer, M. Richard W. Dober, M. Pierre-Luc Fortin, M. Alain Lafontaine, M. René Martin, M. Pierre Montreuil, M^{me} Sabrina Roy et M. Luc Tremblay,

formant quorum sous la présidence de M. le maire Jean Lamarche.

RÉSOLUTION N° C-2025-1089

Convention collective avec le « Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières - SCFP 5552 »

ATTENDU que le Conseil a pris connaissance d'un projet de convention collective à intervenir entre la Ville et le « Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières - SCFP 5552 »;

ATTENDU qu'il fixe les conditions de travail de ces employées et employés du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2030 inclusivement;

IL EST PROPOSÉ PAR : M. Alain Lafontaine

APPUYÉ PAR : M^{me} Maryse Bellemare

ET RÉSOLU :

Que la Ville de Trois-Rivières :

- approuve, à toutes fins que de droit, la convention collective de travail avec le « Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières - SCFP 5552 »;
- autorise le maire, ou en son absence, le maire suppléant, le directeur général, le directeur des ressources humaines, la cheffe de service – relations de travail, le directeur des travaux publics, le chef de service – Voie publique, le chef de division – Sport, événements et plein air et le chef de service - Immeubles, à la signer, pour elle et en son nom, et, généralement, à faire le nécessaire.

PROPOSITION ACCEPTÉE
ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES VOIX EXPRIMÉES.

EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME
Le 6 octobre 2025.

M^e Marie-Michèle Lemay, notaire
Assistante-greffière de la Ville de Trois-Rivières
F47574

