

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-1796

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-3323

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE CHIBOUGAMAU 650, 3E RUE CHIBOUGAMAU QC G8P 1P1  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 1269 (CTC FTQ) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1		
Date signature : 2025-02-18 Date dépôt : 2025-04-09	Nombre de salariés visés : 65	Date début : 2025-02-18 Date d'expiration : 2028-04-16

Remarque :

Sylvie Jobin  
Préposé(e) à l'émission

2025-04-10  
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](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

Intervenue entre :

LA VILLE DE CHIBOUGAMAU

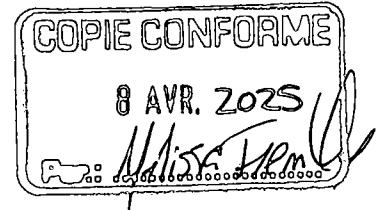
ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1269 (CTC FTQ)

2023-2028

CHIBOUGAMAU  
LATITUDE NORDIQUE

**SCFP**  
Syndicat canadien de  
la fonction publique 



Le 17 février 2025

1009 2025 000 10

## TABLE DES MATIÈRES

TABLEAU DE CONCORDANCE DES ARTICLES DE L'ANCIENNE ET DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE .....		i
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	1
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES .....	2
ARTICLE 4	SALARIÉS AUXILIAIRES .....	5
ARTICLE 5	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	6
ARTICLE 6	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 7	NOUVEAU POSTE ET POSTE VACANT .....	10
ARTICLE 8	MISE À PIED .....	11
ARTICLE 9	CHANGEMENT D'ADRESSE.....	12
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
ARTICLE 11	MAINTIEN DES DROITS.....	13
ARTICLE 12	LIBÉRATION SYNDICALE .....	14
ARTICLE 13	CONGÉS SPÉCIAUX OU DE SYMPATHIE .....	15
ARTICLE 14	CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL.....	16
ARTICLE 15	TÉMOIGNAGE.....	19
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES .....	20
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	22
ARTICLE 18	JOURS DE MALADIE ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES.....	24
ARTICLE 19	CONGÉ SANS SOLDE .....	27
ARTICLE 20	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	28
ARTICLE 21	SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN.....	31

ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	36
ARTICLE 23	RAPPEL AU TRAVAIL .....	38
ARTICLE 24	TRANSFERT TEMPORAIRE .....	39
ARTICLE 25	JOUR DE PAIE .....	39
ARTICLE 26	SALAIRES .....	40
ARTICLE 27	ASSURANCE – RÉGIME DE PENSION AGRÉÉ (RPA) ET RÉGIME ENREGISTRÉ ÉPARGNE RETRAITE (REÉR) .....	40
ARTICLE 28	RÉGIME SYNDICAL .....	41
ARTICLE 29	VISITE DU REPRÉSENTANT .....	42
ARTICLE 30	TABLEAU D'AVIS .....	42
ARTICLE 31	SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	43
ARTICLE 32	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL .....	45
ARTICLE 33	PRIMES .....	45
ARTICLE 34	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE .....	46
ARTICLE 35	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	46
ARTICLE 36	PERMIS DE CONDUIRE .....	47
ARTICLE 37	MONTANT COMPENSATOIRE .....	48
ARTICLE 38	DÉVELOPPEMENT ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES .....	48
ARTICLE 39	ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	49
ARTICLE 40	DURÉE DE LA CONVENTION .....	53
ANNEXE A –	COLS BLANCS - FONCTION .....	55
ANNEXE A –	COLS BLEUS - FONCTION .....	57
ANNEXE A –	TAUX SALARIAL EN FONCTION DE LA CLASSE .....	59
ANNEXE A –	ÉCHELLE DE PROGRESSION SALARIALE .....	60
ANNEXE A -	IPC .....	61
ANNEXE B –	COLS BLANCS - LISTE D'ANCIENNETÉ .....	62

ANNEXE B –	COLS BLEUS - LISTE D'ANCIENNETÉ .....	63
ANNEXE B –	DATE DE RÉFÉRENCE .....	65
ANNEXE C –	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ .....	66
ANNEXE D –	CALENDRIER DES FÊTES - COLS BLANCS.....	67
ANNEXE E –	HORAIRE DE TRAVAIL ET SEMAINE NORMALE DES TECHNICIENS EN ASSAINISSEMENT DES EAUX .....	68
ANNEXE F –	PRODUITS PÉTROLIERS.....	72
ANNEXE G –	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	73
ANNEXE H –	REMBOURSEMENT DE FRAIS DE VOYAGE .....	75
ANNEXE I –	ACTIVITÉS SPORTIVES .....	76
ANNEXE J –	ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	77
ANNEXE K –	LETTRE D'INTENTION - VILLE DE CHIBOUGAMAU ET SCFP.....	78
ANNEXE L –	LETTRE D'ENTENTE # 1 .....	79

**TABLEAU DE CONCORDANCE DES ARTICLES DE L'ANCIENNE ET DE LA  
NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE**

<b>ANCIENS ARTICLES</b>		<b>NOUVEAUX ARTICLES</b>	
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	ARTICLE 1	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT
ARTICLE 2	MAINTIEN DES DROITS	ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES	ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES
		ARTICLE 4	SALARIÉS AUXILIAIRES
ARTICLE 4	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	ARTICLE 5	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ	ARTICLE 6	ANCIENNETÉ
		ARTICLE 7	NOUVEAU POSTE ET POSTE VACANT
		ARTICLE 8	MISE À PIED
		ARTICLE 9	CHANGEMENT D'ADRESSE
ARTICLE 6	MESURES DISCIPLINAIRES	ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES
ARTICLE 7	MAINTIEN DES DROITS	ARTICLE 11	MAINTIEN DES DROITS
ARTICLE 8	PERMISSION D'ABSENCE	ARTICLE 12	LIBÉRATION SYNDICALE
ARTICLE 9	CONGÉS SPÉCIAUX OU DE SYMPATHIE	ARTICLE 13	CONGÉS SPÉCIAUX OU DE SYMPATHIE

		ARTICLE 14	CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL
		ARTICLE 15	TÉMOIGNAGE
ARTICLE 10	VACANCES ANNUELLES	ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES
ARTICLE 11	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS
ARTICLE 19	JOURS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	ARTICLE 18	JOURS DE MALADIE ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES
ARTICLE 29	CONGÉ SANS SOLDE	ARTICLE 19	CONGÉ SANS SOLDE
ARTICLE 30	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	ARTICLE 20	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
ARTICLE 12	SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL	ARTICLE 21	SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN
ARTICLE 13	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE
ARTICLE 14	RAPPEL AU TRAVAIL	ARTICLE 23	RAPPEL AU TRAVAIL
ARTICLE 15	TRANSFERT TEMPORAIRE	ARTICLE 24	TRANSFERT TEMPORAIRE
ARTICLE 16	JOUR DE PAIE	ARTICLE 25	JOUR DE PAIE
ARTICLE 17	SALAIRE	ARTICLE 26	SALAIRES
ARTICLE 18	ASSURANCE – RÉGIME DE PENSION AGRÉÉ (RPA) ET RÉGIME ENTREGISTRÉ	ARTICLE 27	ASSURANCE – RÉGIME DE PENSION AGRÉÉ (RPA) ET RÉGIME ENREGISTRÉ

ÉPARGNE RETRAITE (REER)		ÉPARGNE RETRAITE (REER)	
ARTICLE 20	RÉGIME SYNDICAL	ARTICLE 28	RÉGIME SYNDICAL
ARTICLE 21	VISITE DU REPRÉSENTANT	ARTICLE 29	VISITE DU REPRÉSENTANT
ARTICLE 22	TABLEAU D'AVIS	ARTICLE 30	TABLEAU D'AVIS
ARTICLE 23	SÉCURITÉ ET SANTÉ	ARTICLE 31	SÉCURITÉ ET SANTÉ
ARTICLE 24	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	ARTICLE 32	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL
ARTICLE 25	PRIME	ARTICLE 33	PRIMES
ARTICLE 26	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	ARTICLE 34	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
ARTICLE 27	SÉCURITÉ D'EMPLOI	ARTICLE 35	SÉCURITÉ D'EMPLOI
ARTICLE 28	PERMIS DE CONDUIRE	ARTICLE 36	PERMIS DE CONDUIRE
ARTICLE 31	MATIÈRES DANGEREUSES	ABROGÉ	
ARTICLE 32	MONTANT COMPENSATOIRE	ARTICLE 37	MONTANT COMPENSATOIRE
ARTICLE 33	FORMATION PROFESSIONNELLE	ARTICLE 38	DÉVELOPPEMENT ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES
		ARTICLE 39	ÉVALUATION DES EMPLOIS
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION	ARTICLE 40	DURÉE DE LA CONVENTION

## **ARTICLE 1 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

**1.01** La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif agent de négociation collective pour les salariés de la Ville de Chibougamau, comme décrit dans le certificat d'accréditation émis en date du 8 juillet 1970. En cas de différend sur le statut d'un salarié en regard de l'accréditation du Syndicat, le cas est référé au ministère du Travail.

**Les parties ont signé la lettre d'entente #1 visant l'intégration des titres d'emplois inclus au certificat d'accréditation et qui étaient non-couverts par l'ancienne convention collective, tel qu'il appert de l'annexe (L).**

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

**2.01** Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la présente convention.

**2.02** Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

**2.03** Toute personne exclue de l'unité de négociation n'accomplit aucun travail qui normalement est exécuté par des salariés inclus dans l'unité de négociation, excepté en cas d'urgence, **lorsque la Ville sous-traite, lorsqu'un employé de la Ville non syndiqué exécute de menus travaux ou entraîne ou forme un employé syndiqué.**

**Ces travaux ne doivent pas avoir pour effet de mettre à pied un salarié syndiqué ou d'abolir un poste vacant et ne doit pas avoir pour effet non plus d'entraîner de réduction de salaire ou de réduction d'heures.**

À la demande du Syndicat, l'Employeur avise, par écrit, un officier du Syndicat lorsqu'un salarié exclu de l'unité d'accréditation effectue des travaux à la Ville.

**2.04** La Ville ne pourra mettre à pied un salarié régulier ou abolir un poste vacant pour être remplacé directement ou indirectement par un salarié auxiliaire ou pour confier ce travail en sous-traitance.

**2.05** Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exerceront de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leurs absences, de ses opinions politiques, de son handicap

ou de l'exercice des droits que leur reconnaît la présente convention ou la loi. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

- 2.06 Toutes ententes qui ne font pas partie de la convention collective et qui interviennent entre les parties, ne pourront trouver application avant la signature par les 2 parties.

### **ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES**

3.01 Conjoint :

Les personnes, **de sexe différent ou de même sexe**

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et **sont parents** d'un même enfant ;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un an.

3.02 Salarié régulier à temps plein :

**Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille toute la semaine normale de travail prévue à l'article 21.**

**Dans la présente convention et son application, vu que l'horaire des cols blancs peut varier entre 32.5 et 35 heures par semaine annuellement, les bénéfices prévus à la présente convention sont calculés en fonction de 32.5 heures par semaine ou en fonction de 35 heures par semaine, selon le cas.**

3.03 Salarié régulier à temps partiel :

**Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille moins d'heures que la semaine normale prévue à l'article 21, soit 32.5 heures par semaine pour les cols blancs et 40 heures par semaine pour les cols bleus. Ce salarié est considéré comme un salarié régulier pour tous les avantages de la convention. Toutefois les avantages sont calculés en fonction du nombre d'heures travaillées.**

3.04 a) Salarié auxiliaire sans droit de rappel :

Salarié embauché exclusivement pour remplacer un salarié absent pour une raison prévue à la convention ou pour répondre à un surcroît de travail et qui n'a pas encore complété sa période de probation.

b) Salarié auxiliaire avec droit de rappel :

Salarié embauché exclusivement pour remplacer un salarié absent pour une raison prévue à la convention ou pour répondre à un surcroît de travail et qui a complété sa période de probation.

### **3.05 Période de probation :**

Tout salarié nouvellement embauché est soumis à une période de probation et qui débute le premier jour travaillé.

La période de probation est de :

- 845 heures de travail à temps simple pour les salariés cols blancs ou au plus tard 12 mois après l'embauche ;
- 1040 heures de travail à temps simple pour les salariés cols bleus ou au plus tard 12 mois après l'embauche ;

Tant que la période de probation ci-haut mentionnée n'est pas complétée, le salarié n'a pas le droit aux bénéfices suivants :

- procédure de griefs en cas de renvoi ;

La période probatoire de 12 mois sera suspendue si le salarié en probation est absent pour une période de plus de 3 mois et, lors de son retour, sa période probatoire reprendra où elle s'était arrêtée.

La confirmation de la fin de la période de probation peut avoir lieu avant la date d'échéance. À ce moment, l'Employeur doit envoyer une lettre ou confirmation écrite au salarié avec copie au Syndicat.

### **3.06 Stagiaire :**

Étudiant qui effectue des tâches, avec ou sans rémunération, en lien avec son programme d'études sous supervision, s'il y a lieu, des salariés affectés à ces postes. Ce stagiaire doit être reconnu aux études.

### **3.07 Étudiant :**

Les étudiants sont des salariés qui fréquentent une institution d'enseignement et qui travaillent pendant leurs études ou lors du congé estival. Ces derniers n'accomplissent pas ou accomplissent en partie le travail des salariés réguliers ou des salariés auxiliaires.

### **3.08 Assignment temporaire :**

Conformément à la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, l'Employeur peut assigner temporairement un salarié de la Ville à une autre fonction que son travail habituel. Cette assignation ne doit pas

avoir pour effet de causer une mise à pied à un salarié ou de le déplacer sans son consentement.

3.09 Urgence :

Une situation de nature à mettre en danger la vie ou la santé de la population ou à détériorer sérieusement les équipements municipaux ou qui nécessite des travaux immédiats pour éviter des dommages importants aux infrastructures.

3.10 État d'urgence :

**Lorsqu'un sinistre majeur, réel ou imminent, exige, pour protéger la vie, la santé ou l'intégrité des personnes, une action immédiate que la Ville de Chibougamau estime ne pas pouvoir réaliser adéquatement dans le cadre de ses règles de fonctionnement habituelles ou dans le cadre d'un plan de sécurité civile applicable. Cet état est décrété par le maire ou la mairesse, le conseil municipal ou sur autorisation du ministre.**

3.11 Jour :

Jour de calendrier.

3.12 Jour travaillé :

Jour de calendrier où le salarié est au travail.

3.13 Jour ouvrable :

Jour de calendrier où le salarié est normalement susceptible de travailler.

3.14 Chef d'équipe :

**Tout salarié qui dirige ou surveille un groupe de salarié, sans que cela ne fasse partie de sa tâche, et tout en exécutant sa tâche normale de travail.**

**Ce salarié doit :**

- a) **transmettre les directives de son supérieur à son groupe de travail ;**
- b) **répartir et coordonner les tâches parmi son groupe de travail et agir à titre de personne ressource ;**
- c) **transmettre à son supérieur les problèmes et les difficultés qui surviennent ;**
- d) **aviser le ou les salariés concernés dans le groupe de travail et son supérieur immédiat de tout manquement aux règles de santé et de sécurité au travail et il peut mettre fin aux travaux à tout moment, s'il le juge nécessaire ;**

e) **Le chef d'équipe est nommé par son supérieur immédiat.**

**Pour ce travail supplémentaire, le salarié reçoit, en plus des avantages prévus à la présente convention, une prime de chef d'équipe prévu à l'article 33, lorsqu'applicable.**

#### **ARTICLE 4 SALARIÉS AUXILIAIRES**

**4.01** Le salarié auxiliaire **sans droit de rappel** bénéficie seulement des clauses suivantes :

- Article 5 : Procédure de règlement de grief ;
- Article 16 : Vacances annuelles ;
- Article 21 : Semaine normale de travail des salariés à temps plein ;
- Article 22 : Temps supplémentaire ;
- Article 23 : Rappel au travail ;
- Article 25 : Jour de paie ;
- Article 26 : Salaire ;
- Article 28 : Régime syndical ;
- Article 31 : Sécurité et santé ;
- Article 33 : Primes.

**4.02** Le salarié auxiliaire **sans droit de rappel** bénéficie également des congés spéciaux ou de sympathie suivant :

- **6.5 heures ou 7 heures pour les cols blancs et 8 heures pour les cols bleus**, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut s'absenter **pendant une période additionnelle de 19.5 heures ou 21 heures pour les cols blancs et 24 heures pour les cols bleus** à cette occasion, mais sans salaire.
- **6.5 heures ou 7 heures pour les cols blancs et 8 heures pour les cols bleus**, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- S'il justifie 60 jours de service continu, **13 heures ou 14 heures pour les cols blancs ou 16 heures pour les cols bleus**, sans réduction de salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

**4.03** Les salariés auxiliaires qui ont déjà travaillé 845 heures à la Ville de Chibougamau, à titre de col blanc ou 1 040 heures à titre de col bleu, **deviennent des salariés auxiliaires avec droit de rappel et bénéficient, en plus** des clauses mentionnées au paragraphe 4.01, des clauses suivantes :

- Article 6 : Ancienneté ;
- Article 10 : Mesures disciplinaires ;
- Article 11.02 : Contrat à forfait ;

- Article 13 : Congés spéciaux ou de sympathie ;
- Articles 16.07, 16.08, 16.09, 16.10 : Vacances annuelles ;
- Article 27 : Assurance – Régime de pension agréé (RPA) et régime enregistré épargne retraite (REÉR) ;
- Article 18.02 a) et b) **Jours de maladie et congés pour raisons familiales et parentales.**

4.04 L'embauche d'un salarié auxiliaire ne doit pas restreindre le nombre de salariés réguliers.

4.05 L'Employeur **transmettra une lettre au salarié auxiliaire avec copie au Syndicat** indiquant l'événement donnant lieu au remplacement et la durée prévue de celui-ci. Pendant la durée prévue, aucun autre salarié ne peut déplacer le salarié engagé pour effectuer ledit remplacement sauf si pendant cette période un salarié régulier ou salarié auxiliaire avec droit de rappel est mis à pied.

4.06 L'embauche des salariés auxiliaires n'a pas pour effet d'empêcher le transfert temporaire des salariés réguliers qui rencontrent les exigences normales pour un emploi mieux rémunéré et qui possèdent l'expérience pertinente.

## **ARTICLE 5 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

5.01 Le Syndicat et la Ville conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglées de la manière ci-après prévue :

- a) Tout salarié qui estime qu'il a droit à un grief en vertu de la présente convention collective ou son représentant peut demander une rencontre auprès du chef de département concerné et du responsable des ressources humaines, ou leur représentant respectif pour discuter de la situation. L'omission de cette étape n'invalide aucun grief.
- b) Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis pour étude, dans les 3 mois de la connaissance des faits donnant lieu au grief, par un officier du Syndicat ou un membre du Comité de griefs avec la (les) personne(s) intéressée(s), au chef de département concerné. Le chef de département ou responsable des ressources humaines doit rendre sa décision dans les 15 jours ouvrables suivant la soumission du cas.
- c) Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou qu'elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le cas est soumis par écrit à l'attention du responsable des ressources humaines dans un délai de 10 jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au paragraphe b).
- d) Si la décision n'est pas rendue dans les 10 jours ouvrables qui suivent ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat dispose de 15 jours ouvrables pour demander à la direction générale de soumettre le grief au

Conseil de Ville. Si la décision du conseil n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les 30 jours ouvrables qui suivent l'avis du Syndicat de transmettre le grief au Conseil de Ville, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

- e) Un grief pour être soumis à l'arbitrage doit être précédé par un avis écrit expédié par lettre enregistrée à l'autre partie dans les 60 jours de la décision du conseil mentionnée au paragraphe précédent.

- 5.02 Le Syndicat peut soumettre un grief à la Ville et la Ville peut soumettre un grief au Syndicat. Un tel grief est soumis par écrit, au responsable des ressources humaines pour étude. Ce dernier doit rendre une réponse dans les 15 jours ouvrables qui suivent. Si la réponse n'est pas transmise dans les délais ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat dispose de 15 jours ouvrables pour demander à la direction générale de soumettre le grief au conseil de ville. Si la décision du conseil n'est pas rendue dans les 30 jours ouvrables qui suivent l'avis du Syndicat de transmettre le grief au conseil de ville, le grief peut être soumis à l'arbitrage.
- 5.03 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des 2 parties, la Ville et le Syndicat.
- 5.04 En matière disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier et/ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris le remboursement de tout ou partie du salaire et autres bénéfices s'il y a lieu.
- 5.05 À moins d'entente contraire entre les parties, durant la période comprise entre le premier lundi de juin et le premier lundi de septembre, ces délais sont suspendus.
- 5.06 Toute erreur dans la soumission d'un grief peut être corrigée aux stages subséquents, mais sans modifier la teneur initiale.
- 5.07 Le Syndicat forme un comité de griefs pour les fins ci-haut mentionnées et tient la Ville au courant des noms des membres dudit Comité. Ces membres sont au nombre maximum de 3 et sont des salariés réguliers.
- 5.08 Le choix de l'arbitre se fait par entente mutuelle. S'il n'y a pas d'entente, le choix de l'arbitre se fait de la manière prévue au Code du travail.
- 5.09 Chacune des parties, soit la Ville et le Syndicat, paie la moitié des frais, des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 5.10 Dans le cas de congédiement d'un salarié régulier, les motifs justifiant cette mesure sont démontrés par la Ville.

## **ARTICLE 6 ANCIENNETÉ**

- 6.01** Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de **probation** complétée.
- 6.02** Tout salarié qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.
- 6.03** L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 6.04**
- a) Une fois sa période **de probation** complétée, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté du salarié régulier et ladite ancienneté rétroagit à **la date d'embauche** ;
  - b) L'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel et des salariés auxiliaires ne s'applique que parmi les salariés de chacune de ces catégories respectives ;
  - c) **Si un salarié change de statut pour un temps partiel ou un temps plein, son ancienneté est convertie en années ou en heures travaillées, selon le cas. Pour ce faire, il est considéré qu'une année travaillée équivaut à 1 690 heures pour un col blanc et 2 080 heures pour un col bleu.**
- 6.05** L'ancienneté est celle reconnue et apparaissant à l'annexe B. **L'Employeur fournit au Syndicat, la liste d'ancienneté des salariés auxiliaires et réguliers à jour en décembre de chaque année. L'Employeur affichera ladite liste aux endroits appropriés.**
- 6.06** Tout nouveau salarié régulier sera automatiquement intégré à l'annexe « B ».
- 6.07** Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Mise à pied pendant 12 mois, s'il a moins de 3 ans de service, mise à pied pendant 24 mois, s'il a plus de 3 ans de service ;
  - b) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie **professionnelle** pendant les 24 premiers mois ;
  - c) Absence pour accident du travail ou maladie **professionnelle** reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail (maximum 24 mois) ;
  - d) Absence autorisée sauf disposition contraire prévue à la présente convention ;

- e) Obtention d'un congé sans solde autorisé, d'une durée maximale de 3 mois, sauf s'il s'agit d'un congé pour occuper un autre emploi.

**6.08** Le salarié régulier et auxiliaire **avec droit de rappel** conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie **professionnelle** excédant 24 mois ;
- b) Absence pour accident de travail ou une maladie **professionnelle reconnue** comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail (excédant 24 mois) ;
- c) Obtention d'un congé sans solde pour occuper un autre emploi ;
- d) Obtention d'un congé sans solde de plus de 3 mois ;
- e) Absence pendant une suspension de plus de 5 jours pour mesure disciplinaire.

**6.09** Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi ;
- b) Congédiement pour juste cause ;
- c) Refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, 24 heures de la date prévue pour le rappel, sans excuse valable dont les preuves ou pièces justificatives seront fournies à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre ou signifié à la dernière adresse connue, 10 jours avant la date du rappel ;
- d) Mis à pied excédant 12 mois, s'il a moins de 3 ans de service ; mis à pied excédant 24 mois, s'il a plus de 3 ans de service ;
- e) S'il est absent du travail pendant plus de 5 jours sans avertissement, sauf si cas de force majeure.

**6.10** À moins d'une entente entre les parties, un salarié, faisant partie de l'unité de négociation, qui est appelé à occuper un emploi hors de l'unité de négociation au sein de l'organisation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant une période de six (6) mois. Après cette période de six (6) mois, il conserve son ancienneté au sein de l'unité de négociation, mais ne l'accumule plus. Au-delà de la période totale de douze (12) mois, le salarié perdra son ancienneté et son emploi au sein de l'unité d'accréditation.

**L'Employeur avise le Syndicat lorsqu'un salarié est affecté à un poste hors de l'unité d'accréditation.**

- 6.11 Sous réserve des stipulations de cet article, l'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de promotion, transfert, mise à pied et rappel, à condition que le salarié satisfasse aux exigences normales de l'emploi. Toutefois en cas d'urgence, l'Employeur ne sera pas soumis à ces facteurs, lors du rappel, à moins que les salariés y ayant droit soient disponibles ponctuellement.

## **ARTICLE 7 NOUVEAU POSTE ET POSTE VACANT**

- 7.01 **Il est du ressort exclusif de l'Employeur de créer, modifier ou abolir les emplois. Lors de l'affichage d'un poste couvert par l'accréditation, l'Employeur doit l'afficher dans tous les départements durant une période de 15 jours ouvrables. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.**

Dans l'éventualité où l'Employeur désire modifier un poste vacant, il informe le Syndicat en précisant le nouveau titre de la fonction, les tâches reliées au nouveau titre et le salaire applicable. En cas de mésentente, le Syndicat pourra déposer un grief. Dans le cas de modification d'un poste vacant, le délai pour afficher est porté à 45 jours ouvrables.

Si l'Employeur désire surseoir temporairement à l'affichage d'un poste vacant, les parties s'entendent sur le nouveau délai applicable.

Si l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le Syndicat.

- 7.02 N'est pas considéré comme un poste vacant tout poste qui est temporairement dépourvu de son titulaire régulier à cause d'une absence au travail due à la maladie, à un accident de travail, aux vacances annuelles, un congé en traitement différé, à un stage d'entraînement, à un congé maternité, paternité et parental ou congé sans solde dûment autorisé ou à une absence pour activités syndicales, tel que défini aux présentes.

Lorsque l'absence prévue au paragraphe précédent est d'une durée supérieure à 12 semaines, et que le remplacement est requis par la Ville, il sera offert par ancienneté aux salariés réguliers à temps partiel, en autant qu'ils satisfassent aux exigences de l'emploi.

Le remplacement ne pourra donner lieu qu'à un maximum de 2 déplacements.

Le salarié qui ne peut être remplacé dans sa fonction par un autre salarié régulier à temps partiel ou auxiliaire ne peut se prévaloir du présent article.

Dans tous les cas, l'expérience acquise par un salarié auxiliaire dans une fonction donnée ne saurait être invoquée en application de l'article 7.03.

- 7.03** Le poste est comblé dans les 30 jours de la fin de l'affichage par le salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les salariés réguliers ont priorité sur les salariés auxiliaires.
- 7.04** **À la fin de la période d'affichage, l'Employeur remettra au Syndicat une liste de tous les salariés ayant posé leur candidature.**
- 7.05** **Lorsqu'un poste affiché est comblé, l'Employeur informera par écrit le Syndicat de la nomination dans un délai de 10 jours ouvrables suivant la nomination de la personne.**
- 7.06** Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et formation à l'interne et d'essai d'une durée de **30 jours, à moins qu'il ait déjà occupé la même fonction pour une durée minimale de 30 jours dans les 2 dernières années.** Au terme de cette période, l'Employeur évaluera, par écrit, l'aptitude du candidat à l'emploi postulé. Après cela, le candidat sera confirmé ou non.
- 7.07** Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 7.08** Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'un transfert ou d'un déplacement exigé par l'Employeur.
- 7.09** **Lorsque le poste comblé par le salarié constitue une promotion, le salarié conserve le même salaire pendant la période d'essai et d'initiation. Après avoir complété cette période d'essai et d'initiation, le salarié reçoit le salaire prévu pour la fonction concernée, et ce, rétroactivement à la date de promotion.**
- 7.10** En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur, en ce qui a trait à l'article 7.

## **ARTICLE 8      MISE À PIED**

- 8.01** L'Employeur doit donner au salarié régulier mis à pied pour manque de travail, un préavis d'une durée équivalente à une (1) semaine de calendrier, à moins que ledit salarié ait été engagé pour un travail d'une durée ou une tâche prévue inférieure à une (1) semaine et le cas échéant, s'il est rappelé dans la même

semaine, il reçoit le salaire d'une (1) semaine complète. Le salarié peut refuser un tel rappel. À défaut de tel avis, le salarié reçoit l'équivalent en salaire, et la Ville accepte d'en informer le Syndicat et les salariés intéressés par écrit ; de même tout salarié qui veut quitter le service de la Ville doit lui aussi donner un préavis couvrant la même période.

**8.02** Le salarié régulier mis à pied pourra déplacer le salarié régulier de même statut (articles 3.02 et 3.03), selon le cas, ayant moins d'ancienneté dans une fonction col bleu ou dans une fonction col blanc d'un niveau salarial égal ou inférieur prévu à la convention collective, en autant qu'il satisfasse aux exigences de l'emploi. Ce déplacement ne pourra procurer une promotion au salarié concerné.

Le salarié régulier ainsi déplacé a la possibilité d'aller déplacer un salarié régulier ayant moins d'ancienneté au service de la Ville pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Le dernier salarié régulier ainsi déplacé est réputé devenir le salarié auxiliaire ayant le plus d'ancienneté au service de la Ville pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction **et répondre aux tests de compétence, si nécessaire.**

**Lorsqu'un salarié veut obtenir un poste dans une autre catégorie d'emploi, l'Employeur peut décider de faire subir un test ou un examen. Il doit informer le Syndicat et le salarié du résultat du test.**

**Lorsque le test est fait, par une école ou une organisation, le résultat transmis sera un résultat certifié. Lorsque le test est fait par l'Employeur, une confirmation sera envoyée par les ressources humaines.**

## **ARTICLE 9           CHANGEMENT D'ADRESSE**

9.01 C'est le devoir des salariés d'avertir la Ville promptement de tout changement dans leur adresse. Si un salarié ne le fait pas, la Ville n'est pas responsable si elle est incapable d'entrer en communication avec lui.

## **ARTICLE 10       MESURES DISCIPLINAIRES**

10.01 Dans le cas où la Ville, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins 24 heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des éléments qui lui sont reprochés. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical et pourra donner sa version des faits qui lui sont reprochés.

Ce délai n'empêche pas la Ville de s'enquérir sur-le-champ des faits qui nécessitent une action immédiate pour protéger une personne ou des biens. Le salarié peut être représenté ou accompagné de son représentant syndical.

- 10.02 Si un salarié commet un acte susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la Ville avant d'imposer cette mesure, communique par écrit au salarié concerné et au Syndicat un avis donnant la nature de la mesure disciplinaire.
- 10.03 Tout salarié au service de la Ville a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel **et d'en obtenir une copie sans frais.**
- 10.04 La Ville doit fournir au Syndicat, les raisons motivants toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 10.05 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs. Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 10.06 L'Employeur retire du dossier du salarié, à l'expiration d'une période de 18 mois, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'un salarié, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire durant cette période.
- L'Employeur retire sans délai du dossier d'un salarié, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande ou partie de ces documents sur lequel celui-ci a eu gain de cause.
- 10.07 Une suspension **n'interrompt pas** l'ancienneté et les bénéfices marginaux prévus dans la convention.
- 10.08 La Ville ne peut invoquer contre un salarié aucune plainte qui a été rayée du dossier, à la suite de l'application des dispositions précédentes.

## **ARTICLE 11 MAINTIEN DES DROITS**

- 11.01 Pour les salariés réguliers, la semaine normale de travail, telle qu'établie dans cette convention, est applicable et la Ville s'engage à ne pas diviser entre ses salariés le travail de façon à réduire, leur semaine normale ; elle doit plutôt mettre à pied, si la chose est nécessaire, suivant la clause d'ancienneté de cette convention, un nombre adéquat de salariés pour au moins maintenir la semaine normale de travail pour ceux qui demeurent à son emploi.
- 11.02 Il est toujours loisible à la Ville de donner à forfait des contrats à condition que ça ne diminue pas le nombre de salariés (réguliers et auxiliaires avec droit de rappel) ou n'entraîne pas de mise à pied.

## **ARTICLE 12 LIBÉRATION SYNDICALE**

**12.01** Le Syndicat dispose de 115 heures par année, pour l'ensemble des délégués désignés par ce dernier ; lesquels peuvent s'absenter sans perte de salaire pour assister aux congrès de diverses instances syndicales, ainsi qu'aux autres activités syndicales. Tout délégué doit avertir au moins 5 jours à l'avance son supérieur immédiat à moins d'entente entre les parties. Le solde d'heures non utilisées dans l'année en cours, jusqu'à un maximum de 40 heures, est reporté à l'année suivante.

**12.02** **Lorsque la banque initiale est utilisée, le Syndicat pourra au besoin bénéficier d'une absence sans solde illimitée pour assister aux activités décrites à l'article 12.01, sans perte de bénéfices marginaux.**

L'Employeur accepte pour ces **absences** sans solde de maintenir le salaire et les bénéfices des délégués désignés en autant que la totalité des sommes versées par l'Employeur soient remboursées par le Syndicat. **L'Employeur doit envoyer une facture détaillée au Syndicat.**

**La demande de libération devra être faite au moins 5 jours à l'avance, à moins d'une entente entre les parties, et la Ville communiquera avec le Syndicat si la libération pose un problème de continuité des activités du service.**

**12.03** Après autorisation du supérieur immédiat, une absence de travail avec salaire et sans perte d'ancienneté est accordée aux membres du Syndicat lorsqu'ils ont à rencontrer le représentant de la Ville pour la négociation d'une convention collective, pour siéger sur tout comité prévu à la convention ou pour toutes questions concernant les relations de travail.

**12.04** Le Comité de griefs est formé de 3 membres, et le Comité de négociation est formé de 4 membres. Ceux-ci sont reconnus par la Ville, à partir de la réception à la direction générale d'un avis confirmant leur nomination.

**12.05** **Un membre du comité de grief peut s'absenter de son travail sans réduction de son traitement pour les fins d'application de la procédure de grief, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter d'un représentant de l'Employeur. Cette autorisation ne lui sera pas indûment refusée.**

**12.06** **Pour chaque demande de libération pour activités syndicales qui entraîne pour l'Employeur un problème lié à la continuité des activités du service, il communique avec le Syndicat afin de convenir d'une solution.**

## **ARTICLE 13 CONGÉS SPÉCIAUX OU DE SYMPATHIE**

**13.01** Tous les salariés à temps plein couvert par la présente convention peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire, dans les cas suivants :

- a) À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint : **32.5 heures ou 35 heures pour les cols blancs et 40 heures pour les cols bleus** ;
- b) À l'occasion du décès de son père ou de sa mère ou du décès de ses beaux-parents, petits-enfants, gendres et brus, frères ou sœurs, **19.5 heures ou 21 heures pour les cols blancs et 24 heures pour les cols bleus**, débutant la journée du décès ou un autre jour autorisé selon les circonstances ;

Le congé débute le lendemain lorsque le décès survient en fin du quart de travail de l'employé ou en soirée ;

Les jours autorisés, selon la date du décès, pourront être reportés ultérieurement dans le but d'assister aux funérailles. Dans ce cas, le calcul des jours auxquels le travailleur aurait droit se fait en fonction du paragraphe précédent. Les jours de congés payés le sont en fonction du nombre d'heures prévues à l'horaire du salarié pour cette journée donnée ;

- c) À l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur **13 heures ou 14 heures pour les cols blancs et 16 heures pour les cols bleus** ;
- d) À l'occasion du décès des grands-parents de l'un ou l'autre des conjoints, **6.5 heures ou 7 heures pour les cols blancs et 8 heures pour les cols bleus**, pour visite au salon funéraire ou pour assister aux funérailles ou pour assister à l'événement ;
- e) À l'occasion de la naissance de son enfant ou l'adoption, **32.5 heures ou 35 heures pour les cols blancs et 40 heures pour les cols bleus, dont 19.5 heures pour les cols blancs et 24 heures pour les cols bleus avec solde**, pris dans les 15 jours suivant la naissance ou l'adoption ;
- f) À l'occasion de son mariage, **32.5 heures ou 35 heures pour les cols blancs et 40 heures pour les cols bleus** ;
- g) À l'occasion du mariage de son enfant, **6.5 heures ou 7 heures pour les cols blancs et 8 heures pour les cols bleus** pris dans la semaine précédente ou suivante de l'événement ;

- h) À l'occasion du décès d'un salarié régulier, **3.25 heures ou 3.50 heures pour les cols blancs et 4 heures pour les cols bleus**, la journée des funérailles pour tous les salariés réguliers qui y assistent ;
- i) À l'occasion d'un événement nécessitant un déplacement d'une distance excédant 160 kilomètres, 1 journée additionnelle, **soit 6.5 heures ou 7 heures pour les cols blancs et 8 heures pour les cols bleus**, de plus que le barème établi à l'article 13.01 a), b), c), d), e) et g) est accordée ;
- j) À l'occasion d'un décès non prévu aux articles précédents, le salarié, après entente avec son supérieur immédiat, pourra se prévaloir d'un congé spécial sans solde de **13 heures ou 14 heures pour les cols blancs et de 16 heures pour les cols bleus** ;

**13.02 Les salariés réguliers à temps partiel auront droit au même nombre de congés spéciaux ou de sympathie, tel que mentionné au paragraphe 13.01 que les salariés réguliers à temps plein, mais ils seront payés proportionnellement à la moyenne du nombre d'heures qu'ils ont travaillées au cours des quatre semaines précédant le congé.**

13.03 Avant son départ, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat.

13.04 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés accordés par cette convention, le ou les congés spéciaux prévus aux paragraphes précédents ne sont pas accordés à l'exception de celui stipulé à l'article 13.01 f).

Dans les cas prévus, 13.01 a), b), c), d) les congés de sympathie, s'ils coïncident avec des journées ouvrables de vacances, ces journées de vacances seront remises et prises à une date ultérieure.

13.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir la preuve et l'attestation des faits.

## **ARTICLE 14 CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL**

**14.01 Congé de maternité :**

- a) Une salariée enceinte peut quitter son travail et elle a droit à un congé de maternité, d'une durée maximale de 18 semaines continues. Pendant cette période de 18 semaines, la Ville rembourse à la salariée régulière la différence entre 75 % de son salaire brut régulier et le montant des prestations parentales gouvernementales ;

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de

maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit au moins à 2 semaines de congé maternité, sans salaire, après l'accouchement.

- b) **Le congé de maternité débute au plus tôt la 16<sup>ème</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 20 semaines après la semaine d'accouchement.**
- c) **Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de la grossesse.**

**L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.**

- d) **Lorsqu'il y a danger d'interruption de la grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 14.01 a) à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.**
- e) **Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas 3 semaines, sauf si un certificat médical atteste le besoin de prolonger le congé.**
- f) **Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de 18 semaines continues qui se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'évènement.**
- g) **En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur, un avis écrit l'informant de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement.**

- h) À partir de la 6<sup>e</sup> semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée, encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- i) Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
- j) À son retour en fonction, la salariée qui s'est prévalué d'un congé en vertu du présent article conserve et accumule ses droits d'ancienneté ainsi que les droits afférents qu'elle détenait au moment de son départ comme si elle était restée au travail, étant entendu que la salariée accumule des crédits de vacances, de congé maladie et congés flottants que pendant la durée du congé de maternité **de 18 semaines**.
- k) Si des bénéfices accrus **sont accordés par la Loi pendant la durée de la présente convention collective**, la Ville s'engage à les respecter.

#### 14.02 Congé paternité :

- a) Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.
- c) Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins 3 semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

#### 14.03 Congé parental :

- a) **Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 65 semaines continues ;**
- b) **Le congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 78 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines après que l'enfant lui a été confié.**

- c) **Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.**
- d) **Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours de ce congé, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.**
- e) **Les dispositions de la LNT concernant les congés maternité, paternité et parental s'appliquent comme faisant partie intégrale de la présente convention.**

**14.04 Modalités applicables au congé parental :**

- a) **Pendant le congé parental, le ou la salarié(e) bénéficie, pourvu qu'il ou elle y ait normalement droit en vertu de la présente convention collective, des avantages suivants :**
  - **assurance collective et régime de retraite, à la condition qu'il ou elle verse sa quote-part ;**
  - **accumulation de son ancienneté ;**
  - **Il ou elle continue d'accumuler son congé annuel ;**
- b) **Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux clauses 14.01 c), 14.02 c) et 14.03 c) après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins 3 semaines de la nouvelle date de son retour au travail ;**

**ARTICLE 15 TÉMOIGNAGE**

- 15.01 **Dans le cas où un salarié est appelé par « subpoena » comme juré ou comme témoin en matière criminelle, civile ou pénale (à l'exception du témoin expert, sauf lorsque requis par la Ville) dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, il ne doit subir aucune perte de salaire régulier pour la ou les parties de journées qu'il est requis d'agir comme tel. L'Employeur lui verse alors la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de membre du jury ou de témoin et son salaire régulier.**
- 15.02 **Le salarié appelé par la Ville pour témoigner dans le cadre de ses fonctions à la Ville ne subit aucune perte de salaire.**

## **ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES**

- 16.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit :
- a) S'il a moins d'un (1) an de service continu, à 1 journée de vacances **pour chaque mois entier de service continu jusqu'à un maximum de 2 semaines régulières de travail payées au taux de 4 % du salaire brut gagné durant l'année de référence ;**
  - b) Après un (1) an de service continu, à 2 semaines de vacances régulières, **soit 4 % du salaire brut gagné durant l'année de référence ;**
  - c) Après un (3) ans de service continu, à 3 semaines de vacances régulières, **soit 6 % du salaire brut gagné durant l'année de référence ;**
  - d) Après un (5) ans de service continu, à 4 semaines de vacances régulières, **soit 8 % du salaire brut gagné durant l'année de référence ;**
  - e) Après un (12) ans de service continu, à 5 semaines de vacances régulières, **soit 10 % du salaire brut gagné durant l'année de référence ;**
  - f) Après 20 ans de service continu, à 6 semaines de vacances régulières, **soit 12 % du salaire brut gagné durant l'année de référence ;**
  - g) Pour les salariés embauchés à compter du **16 avril 2016**, le service continu équivaut à l'ancienneté.
- 16.02 La période de référence donnant droit à de telles vacances s'établit du **1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.**
- Au 31 mai un maximum de 2 semaines de vacances de l'année antérieure peut être reporté à l'année en cours.
- En cas de maladie ou accident hors travail, le salarié qui n'a pu utiliser la totalité de ses vacances peut en reporter l'ensemble du solde.
- 16.03 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de la Ville, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ conformément aux paragraphes précédents.
- 16.04 Le salarié ayant bénéficié d'un congé maternité, paternité et parental ou le salarié victime d'un accident ou de maladie, peut s'il le désire ajourner ses vacances à une date ultérieure après entente avec le chef de département et le responsable des ressources humaines.

**16.05** Les salariés faisant partie de l'unité de négociation expriment leur choix de vacances pour les 12 mois de calendrier, par ancienneté et par secteur, et ce, après entente avec le ou les chefs de service. Les salariés expriment leur choix sur la liste que la Ville affiche du 15 mars au 15 avril. L'Employeur doit établir le calendrier de vacances au plus tard le 30 avril de chaque année.

En fonction de son ancienneté, un salarié ne peut prioriser plus de 4 semaines lors du premier tour de choix de vacances. Il est possible de procéder à un ou des tours supplémentaires afin que la banque de vacances de tous les salariés, et ce par ancienneté, soit épuisée.

L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de 4 semaines consécutives de vacances à un même salarié à toute période de l'année.

Dans l'octroi des choix de vacances, la Ville s'assurera d'avoir un minimum de 4 opérateurs en tout temps, 1 journalier spécialisé, 1 mécanicien.

De plus, la Ville s'assurera qu'un (1) technicien en génie civil soit disponible lors de la réalisation de travaux d'infrastructure en régie.

Les secteurs sont :

Pour les cols blancs

- Secteur de la direction générale, **mairie et greffe** ;
- **Secteur de l'informatique** ;
- **Secteur des communications et des ressources humaines** ;
- Secteur des finances et de la **Cour municipale** ;
- Secteur des loisirs, de la **culture et de la vie communautaire** ;
- Secteur travaux publics et **service incendie** ;
- **Secteur du développement économique et de l'urbanisme**.

Pour les cols bleus

- Secteur **mécanique** ;
- **Secteur des loisirs, de la culture et de la vie communautaire (aréna)** ;
- Secteur des travaux publics et LET (opérateurs) ;
- Secteur des travaux publics et LET (journaliers, journaliers spécialisés et préposée au LET) ;
- Secteur **hygiène du milieu (service de collecte)** ;
- **Secteur hygiène du milieu (traitement des eaux)** ;
- Secteur **menuiserie et conciergerie**.

**16.06** Le salarié régulier en congé sans solde ou en congé maladie long terme cumulera ses vacances au prorata du nombre de mois de calendrier travaillés, payables au plus tard le 31 décembre suivant le retour au travail et au taux en vigueur à la fin de la période d'accumulation ;

Le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle cumule ses vacances pour un maximum de 12 mois dans le cas de non-retour au travail et pour un maximum de 24 mois dans le cas d'un retour au travail.

- 16.07 Les salariés auxiliaires recevront leur paie de vacances, chaque semaine, en calculant un pourcentage égal à 2 % de leur salaire pour chacune des semaines auxquelles ils ont droit. Pour les salariés auxiliaires visés à l'article 4.03, la paie de vacances sera versée au moment où le salarié prendra ses vacances qu'il a droit, tout solde lui sera payé lors de sa mise à pied à moins que le salarié demande à l'Employeur qu'elle lui soit payée à un autre moment.
- 16.08** **Considérant** que les salariés auxiliaires auront reçu leur indemnité de vacances, les salariés auxiliaires pourront prendre des journées de vacances complètes en fonction de leur horaire de travail, sans perte d'ancienneté, après entente avec leur supérieur immédiat. Le calcul des journées permises sera effectué en fonction du service continu au 31 mai de chaque année.
- 16.09** Malgré que les salariés auxiliaires aient pris la totalité des journées de vacances permises, ils pourront prendre des vacances sans solde additionnel, après entente avec leur supérieur immédiat. Dans cette éventualité, les salariés auxiliaires ne pourront profiter de l'accumulation de leurs heures d'ancienneté.
- 16.10 Les vacances sont accordées en demie journée au minimum.
- 16.11** **Les salariés réguliers à temps partiel auront droit au même nombre de semaines de vacances que celles mentionnées à l'article 16.01.**

## **ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS**

- 17.01** a) Les jours **fériés et chômés** suivants sont considérés comme étant des jours fériés, chômés et payés : le salarié reçoit, pour ces jours de congé, **le un vingtième (5 %) de son salaire régulier des quatre dernières semaines. Cependant, les salariés qui occupent un poste annuel à temps plein de 4 jours par semaine seront rémunérés selon un pourcentage de 6.25 % pour les journées fériées et chômées :**
1. Le jour de l'An ;
  2. Le lendemain du jour de l'An ;
  3. Le Vendredi saint ;
  4. Le lundi de Pâques ;
  5. La Journée nationale des patriotes ;
  6. La fête nationale du Québec ;
  7. La fête du Canada ;
  8. La fête du Travail ;
  9. Le jour de l'Action de grâces ;

10. La veille de Noël ;
11. Le jour de Noël ;
12. Le lendemain du jour de Noël ;
13. La veille du jour de l'An.

- b) Les salariés régis par la présente convention bénéficient en plus des congés ci-haut mentionnés, de **26 heures ou 28 heures** de congé additionnels pour les cols blancs et de **32 heures** additionnels pour les cols bleus, appelés « jours flottants » et ceux-ci seront pris au minimum pour une (1) heure, au choix du salarié avec un préavis de 16 heures à son supérieur immédiat. Celui-ci ne peut refuser sans raison valable.

De plus, le salarié qui possède plus de 20 ans d'ancienneté bénéficiera d'un congé flottant additionnel, **soit 6.5 heures ou 7 heures pour les cols blancs et 8 heures pour les cols bleus**, et ce, aux mêmes conditions qu'au paragraphe précédent.

À la fin de chaque année financière, le résiduel de ces heures, qui n'aura pas été pris, sera payable le 15 décembre de chaque année au taux de 85 % du salaire horaire en vigueur de chaque salarié lors du paiement.

- c) Les salariés réguliers cols blancs ne travaillent pas entre Noël et le jour de l'An selon le calendrier de l'annexe « D » et ne subissent aucune perte de salaire. Cette disposition n'empêche pas l'Employeur d'utiliser du personnel auxiliaire pour l'opération de la bibliothèque et de la piscine.
- d) Les salariés régis par la présente convention bénéficient d'un congé payé, **soit 6.5 heures ou 7 heures pour les cols blancs et 8 heures pour les cols bleus** pour le jour de leur anniversaire. Celui-ci doit être pris dans le mois de l'anniversaire.

**17.02** Pour avoir droit au paiement des jours **fériés et chômés** mentionnés à l'article 17.01, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le **jour férié et chômé**, sauf si le salarié est absent sur autorisation de la Ville, pour cause de maladie, de vacances, de congé normal ou absence autorisée. Le salarié absent sans solde ou absent pour cause de maladie à long terme, en concordance avec le régime d'assurance collective, n'a pas droit aux paiements des **jours fériés et chômés** payés énumérées à l'article 17.01.

**Les salariés réguliers à temps partiel auront droit au même nombre de jours fériés, chômés et payés que les salariés réguliers à temps plein, pourvu qu'ils aient travaillé selon leur horaire de travail habituel le jour précédant et suivant la fête chômée, sauf si le salarié est absent sur autorisation de la Ville, pour cause de maladie, de vacances, de congé normal ou absence autorisée, mais ils seront payés proportionnellement à la moyenne du nombre d'heures qu'ils ont travaillées au cours des quatre semaines précédant le congé.**

17.03 Lorsque les jours congés mentionnés à l'article 17.01 a) ci-haut, surviennent le samedi, le congé est reporté la journée ouvrable précédente et lorsqu'ils surviennent le dimanche, le congé est reporté le jour ouvrable suivant, sauf après entente entre les parties.

Pour les salariés qui œuvrent pendant des horaires particuliers, le report des congés qui surviennent lors de jours non ouvrables pour ces salariés le sont au jour ouvrable le plus près, qu'il soit immédiatement précédent ou immédiatement suivant sa période de congé hebdomadaire.

17.04 Si un de ces jours **fériés et chômés** prévus à l'article 17.01 a) tombe au cours des vacances payées, le salarié a droit d'ajouter cette journée à ses vacances, après entente avec la Ville ou son chef de département.

17.05 Un salarié requis de travailler **un jour férié et chômé** a droit au double de son salaire régulier au taux applicable pour les heures travaillées, et ce, en plus du paiement de son jour de congé ; dans un tel cas, après entente avec son chef de département, le salarié peut reporter le congé à une date de son choix.

L'application du paragraphe précédent s'applique autant au jour **reporté** pour le congé que pour sa date de calendrier pour la journée de Noël et du jour de l'An seulement.

## **ARTICLE 18 JOURS DE MALADIE ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES**

18.00 **Le droit aux journées de congé rémunérées naît dès le début de l'emploi, mais ces dernières seront cumulées et ajoutées mensuellement à la banque de congés.**

18.01 Il est accordé au salarié régi par la présente convention un crédit de 10 heures dans le cas des cols bleus pour chaque mois complet de travail, maximum de 120 heures par année, payable selon son taux de salaire régulier. De ce total, l'équivalent de 80 heures servent en guise de congés **pour raisons familiales et parentales** et 40 heures servent en guise de congés de maladie.

Il est accordé au salarié régi par la présente convention un crédit de 8.125 heures ou **8.75 heures** dans le cas des cols blancs pour chaque mois complet de travail, maximum de 97.5 heures **ou de 105 heures** par année, payé selon son taux de salaire régulier. De ce total l'équivalent de 65 heures ou 70 heures servent en guise de congés **pour raisons familiales et parentales** et **32.5 heures ou 35 heures** servent en guise de congés maladie.

Le résiduel de ces heures de congés maladie ou **pour raisons familiales et parentales**, qui n'aura pas été pris, sera payable le 15 décembre de chaque

année au taux de 85 % du salaire horaire en vigueur de chaque salarié lors du paiement.

Lorsqu'un salarié doit se rendre chez un professionnel de la santé pour un rendez-vous, il peut prendre un congé en fraction de journée, à l'heure, s'il le désire.

**Les salariés réguliers à temps partiel auront droit au même nombre de jours de congés maladie ou de congés pour raisons familiales et parentales que les salariés réguliers à temps plein, mais ils seront payés proportionnellement au nombre d'heures travaillées par ce salarié pour les quatre (4) semaines précédant le congé.**

- 18.02**
- a) Il est accordé au salarié auxiliaire cols bleus avec droit de rappel un crédit de 1,33 heure de congé maladie **ou de congé pour raisons familiales et parentales** pour chaque 160 heures travaillées. Ces journées de congés peuvent être prises en fraction de journée, à l'heure, s'il le désire. Ce salarié auxiliaire avec droit de rappel peut cumuler un maximum de 16 heures de congé maladie **ou de congé pour raisons familiales et parentales** par année payées au taux de salaire régulier.
  - b) Il est accordé au salarié auxiliaire col blanc avec droit de rappel un crédit de 1,08 heure ou de 1.163 heure de congé maladie **ou de congé pour raisons familiales et parentales** pour chaque 130 heures ou 151.2 heures travaillées. Ces journées de congés peuvent être prises en fraction de journée, à l'heure, s'il le désire. Ce salarié auxiliaire avec droit de rappel peut cumuler un maximum de 13 heures **ou 14 heures** de congé maladie **ou de congé pour raisons familiales et parentales** par année payée au taux de salaire régulier.

En cas de de mise à pied, le salarié auxiliaire ne perd pas sa banque d'heures pour fins de maladie. Ces heures sont non monnayables.

À titre informatif, ces journées peuvent être utilisées dans le but d'obtenir des prestations spéciales d'assurance emploi pour maladie plus rapidement.

- 18.03**
- a) Le salaire du salarié absent en maladie est payé au taux régulier jusqu'à la limite des heures requises en congé de maladie ainsi accumulées à son crédit.
  - b) Il y aura possibilité pour le salarié qui n'a plus d'heure de congés **pour raisons familiales et parentales** ou à son crédit d'emprunter jusqu'à un maximum de 40 heures pour les cols bleus et un maximum de 32,5 heures **ou 35 heures** pour les cols blancs sur les prochains mois à venir.

- 18.04 Un mois complet de travail signifie 1 mois de calendrier pendant lequel le salarié a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subit ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail, l'absence pour maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par la Ville n'interrompt pas le service continu si cette absence ne dépasse pas 24 mois. Lors de la prise d'un congé sans solde prévu à l'article 19 de la convention collective ou lors de l'obtention d'un congé partiel sans solde relatif à une préretraite progressive, le nombre de congés de maladie est calculé au prorata des mois travaillés ou réputés travaillés.
- 18.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix et à ses frais, aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin peut décider si l'absence est motivée et s'il peut reprendre son travail. S'il y a conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin traitant, le cas est réglé de la façon suivante :
- Les 2 médecins recommandent la nomination d'un 3<sup>e</sup> médecin dont la décision est finale. Les honoraires du 3<sup>e</sup> médecin sont payés par la Ville et le Syndicat à parts égales.
- 18.06 La personne salariée qui doit s'absenter en vertu de cet article doit en informer son supérieur. Dans tous les cas, la Ville peut exiger un certificat médical pour les absences de plus de 3 jours.
- 18.07
- a) Les journées maladie et de congé **pour raisons familiales et parentales** accumulées au crédit du salarié ayant un (1) an de service et plus, lui sont payables au moment de son départ ou de sa retraite au taux en vigueur lors du départ.
  - b) Au départ du salarié, s'il lui reste des jours accumulés durant l'année en cours ou s'il en reste dans ses banques, ils lui sont payables à 100 % au taux en vigueur lors du départ.
- 18.08
- a) Accident de travail ou maladie professionnelle :  
À compter du premier (1<sup>er</sup>) jour de l'accident ou de la maladie, la Ville paie au salarié malade ou accidenté, la différence entre son plein salaire net et le total des indemnités prévues par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le total des indemnités perçues ne doit en aucun cas être supérieur à 100 % du salaire du salarié concerné. L'application du présent article cesse après 30 mois d'absence.
  - b) Accident ou maladie non professionnelle  
À compter du premier (1<sup>er</sup>) jour de maladie ou accident, le salarié qui se qualifie en maladie court terme reçoit des prestations de maladie pour

comblent le délai de carence prévu au contrat et ne reçoivent aucune autre prestation de maladie ou boni d'ancienneté de la Ville de Chibougamau durant son retrait au travail. Au retour du salarié à plein temps, celui-ci se sert de sa banque de congés personnels pour payer lesdites primes, dans l'ordre suivant :

1. L'assurance collective, si requis ;
2. Le Syndicat.

Si l'employé bénéficie de l'assurance salaire court terme au 15 décembre, sa banque de congés **pour raisons familiales et parentales** et boni d'ancienneté ne seront pas versés, mais retenus jusqu'à son retour au travail à plein temps.

Dans ce cas, la banque de congés **pour raisons familiales et parentales**, calculée à 100 % du taux horaire en vigueur au moment de la retenue, servira à payer les primes dans l'ordre suivant :

1. L'assurance collective, si requis ;
2. Le Syndicat.

Le résiduel, s'il y a lieu, lui sera versé comme le prévoit la convention collective à l'article 18.01 de même que le résiduel du boni d'ancienneté lui sera versé à 100 % comme le prévoit l'article 26.03

Si la banque de congés **pour raisons familiales et parentales** est épuisée et qu'aucun boni d'ancienneté n'est payable au moment de payer les prestations, l'Employeur appliquera l'article 18.03b) soit d'emprunter jusqu'à un maximum de 40 heures pour les cols bleus et un maximum de 32,5 heures pour les cols blancs de congés **pour raisons familiales et parentales** sur les mois à venir. Advenant qu'il reste un solde à payer, le salarié se verra facturer le montant à verser et le paiement se fera dans l'ordre suivant :

1. L'assurance collective, si requis ;
2. Le Syndicat.

## **ARTICLE 19 CONGÉ SANS SOLDE**

**19.01** La Ville accordera à tout salarié, qui possède plus de 3 ans d'ancienneté, qui en fait la demande au moins 30 jours à l'avance ou qui a une entente avec son supérieur immédiat, un congé sans solde d'une durée minimum de 1 mois et d'un maximum de 3 mois. La Ville ne peut refuser sans motif valable. Ledit congé sera soumis aux articles 6.07 et 6.08 quant à l'ancienneté. Pas plus d'un (1) congé sans solde par année ne peut être pris en vertu **du présent article**.

**19.02** La Ville accordera à tout salarié, qui possède plus de 5 ans d'ancienneté et qui en fait la demande au moins 30 jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée minimale de 3 mois et maximale de 1 an. La Ville ne peut refuser sans

motif valable. Une telle demande ne pourra être répétée qu'après un délai de 5 ans. Ledit congé sera soumis aux articles 6.07 et 6.08 quant à l'ancienneté.

19.03 Après entente, la Ville accordera à tout salarié qui possède plus de 5 ans d'ancienneté et qui en fait la demande au moins 60 jours à l'avance, un congé sans solde pour études et pour lequel la durée peut excéder 1 année. La Ville ne peut refuser sans motif valable. Une telle demande ne pourra être répétée qu'après un délai de 5 ans. Ledit congé sera soumis aux articles 6.07 et 6.08 quant à l'ancienneté.

19.04 L'application des bénéfices de l'assurance collective **qui sont applicables** pendant un congé sans solde demeure en vigueur selon les termes du contrat d'assurance et à la condition que le salarié paie les primes requises.

## **ARTICLE 20 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

20.01 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre au salarié de financer, en différant son salaire, un congé de son emploi.

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

20.02 Conditions d'obtention :

Le salarié doit rencontrer les conditions suivantes :

- a) Être un salarié régulier ;
- b) Avoir accumulé au moins 5 ans de service continu ;
- c) Faire une demande écrite au service du personnel au moins 1 mois avant la date du début de son contrat ;
- d) Ne pas être en période d'invalidité (maladie ou accident de travail), en congé sans solde, en suspension ou mis à pied ;
- e) Le cas échéant, signer les documents requis par la Ville ;
- f) La Ville limite les contrats de congés à traitement différé **afin de s'assurer qu'un seul salarié s'absente en même temps, par secteur.**

20.03 Durée du contrat :

La durée du contrat est de 4 ou de 5 ans selon les possibilités qui suivent :

- a) Le congé de 6 mois : si le contrat est de 4 ans, 87,5 % du traitement ; si le contrat est de 5 ans, 90 % du traitement ;

- b) Le congé est de 1 an : si le contrat est de 4 ans, 75 % du traitement ; si le contrat est de 5 ans, 80 % du traitement.

Nonobstant ce qui précède, la période maximum d'accumulation ne peut excéder 6 ans. Advenant le cas où cette accumulation n'est pas complétée à l'intérieur de la période de 6 ans, le régime prend fin et les sommes accumulées et les intérêts sont remis au salarié.

Le salarié ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de sa période de congé.

Au terme de son congé, le salarié doit demeurer au service de la Ville pour une durée d'un an.

Au retour du congé, le salarié reprend son poste ou celui qu'il a obtenu en vertu de l'article 7 pour une période minimale d'un an. Si son poste a été aboli, ou si le salarié a été déplacé ou mis à pied, il pourra exercer ses droits d'ancienneté tel que prévu à la convention collective de travail.

20.04 Traitement de la demande du salarié :

L'Employeur donnera une réponse au salarié dans un maximum de 30 jours de sa demande écrite de congé à traitement différé.

20.05 Salaire :

Pendant les 4 ou 5 années visées, le salarié reçoit un pourcentage de son salaire régulier de base selon l'option choisie au paragraphe 20.03, incluant les augmentations salariales et la rétroactivité, mais excluant le temps supplémentaire et les primes prévues à la convention collective.

Pendant la durée de son congé, le salarié reçoit un pourcentage de son salaire régulier de base selon l'option choisie au paragraphe 20.03, incluant les augmentations salariales et la rétroactivité, mais excluant le temps supplémentaire et les primes prévues à la convention collective.

20.06 Vacances et congés :

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles sont payées au même pourcentage que le salaire.

Les vacances du salarié acquises durant la dernière année de sa période d'accumulation sont retenues afin de lui permettre de prendre des vacances (payées à 100 %) dans l'année suivant son retour de congé.

20.07 Ancienneté :

Durant son congé, le salarié accumule son ancienneté.

**20.08** Régime d'assurances collectives :

Le salarié se prévalant d'un congé à traitement différé, bénéficie des assurances conformément au contrat en vigueur, **à condition que le salarié paie les primes requises.**

**20.09** Fonds de pension :

Pendant la période d'accumulation et pendant la période de son congé, le salarié et l'Employeur contribuent au RPA ou au REÉR, en fonction du salaire gagné.

**20.10** Décès :

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

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

**20.11** Bris de contrat :

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

**20.12** Suspension du régime :

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

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

OU

b) suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence sous réserve du 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 20.03.

**20.13** Congé de maternité, paternité et parental :

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

- b) Toutefois, si le congé survient avant la prise de congé, le ou la salarié(e) peut mettre fin au présent contrat et être remboursé avec les intérêts appropriés.
- 20.14 Le salarié devra avoir complété sa période d'accumulation avant de pouvoir prendre son congé. La prise du congé sera au choix du salarié dans un délai n'excédant pas 6 mois à partir de la fin des cotisations.
- 20.15 Durant son congé, le salarié n'est pas soumis aux dispositions de la convention collective. Cependant, il conserve le droit de postuler conformément à l'article 7 de la convention collective.

## **ARTICLE 21 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN**

21.01 La semaine débute le samedi et se termine le vendredi suivant.

### **21.02 Cols blancs :**

**Les horaires flexibles des salariés cols blancs sont établis par l'Employeur en fonction des besoins du service, dans une optique de conciliation travail-famille et vie personnelle et en respectant l'équité entre les salariés.**

- a) **Pour la durée de cette convention, l'Employeur doit obtenir le consentement express du salarié concerné pour faire passer sa semaine régulière de travail de 32.5 heures à 35 heures annuellement.**

**La semaine régulière de travail des salariés cols blancs à temps plein est d'un maximum de 35 heures et d'un minimum de 32,5 heures par semaine. La journée de travail est d'un maximum de 8,75 heures par jour et la semaine sera répartie sur un maximum de 5 jours de travail du lundi au vendredi entre 7 h et 19 h. Les salariés devront prendre une pause-repas d'un minimum de 30 minutes par journée travaillée.**

**Tous les salariés cols blancs sont avertis de leur nouvel horaire, au plus tard 14 jours précédant le début de celui-ci, sauf si le salarié consent à ce que son horaire soit modifié après ce délai. L'Employeur fournira en même temps une copie au Syndicat.**

**Le salarié col blanc, ne faisant pas partie des exceptions mentionnées au paragraphe c) du présent article, bénéficie, pendant la période estivale, soit du premier lundi du mois de mai au dernier**

vendredi avant la fête du Travail, d'un horaire d'été (maximum de 4 jours et demi de travail par semaine).

- b) Pour les salariés qui travaillent au service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire, au service de développement économique et de l'urbanisme, ainsi que la greffière de la Cour municipale, nonobstant ce qui est prévu pour la semaine régulière de travail, l'Employeur, lorsque nécessaire, pourra faire l'horaire de travail en tenant compte des activités annuelles et du service aux citoyens en dehors des plages prévues au paragraphe 21.02 a) ;
- c) La semaine régulière de travail pour les postes mentionnés ci-bas est la suivante :
  - Appariteurs aux loisirs : l'horaire sera réparti du lundi au vendredi, selon les besoins du service. Pour les journées fériées ainsi que les fins de semaine, la Ville pourra faire travailler des salariés auxiliaires, des salariés réguliers à temps partiel ou des étudiants ;
  - Agent aquatique et sportif : l'horaire sera réparti en fonction du personnel sous sa responsabilité ;
  - Bibliotechnicien et préposé(s) à la bibliothèque : leur horaire sera réparti entre le lundi et le samedi, inclusivement. Du lundi au vendredi, l'horaire de travail devra être compris entre 8 h 30 et 20 h 30. Le samedi l'horaire de travail devra être compris entre 9 h et 17 h ;
- d) La semaine régulière de travail des techniciens en génie civil à temps plein est de 40 heures par semaine. La journée de travail est d'un maximum de 10 heures par jour et la semaine sera répartie sur un maximum de 5 jours de travail du lundi au vendredi entre 7 h et 18 h. Si ces salariés travaillent, plus de 10 heures dans une journée régulière ou 40 heures dans la semaine, ils sont rémunérés au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 22 de la convention collective. Le salarié doit-être avisé d'un changement d'horaire au moins une semaine avant le début de cet horaire.

### **21.03 Cols bleus :**

Les horaires flexibles des salariés cols bleus sont établis par l'Employeur en fonction des besoins du service, dans une optique de conciliation travail-famille et vie personnelle et en respectant l'équité entre les salariés.

- a) Les salariés cols bleus auront un horaire d'été pour la période comprise entre la 1<sup>re</sup> semaine du mois de mai jusqu'à la dernière

**semaine du mois de septembre (maximum de 4 jours et demi de travail par semaine).**

**La semaine régulière de travail des salariés cols bleus à temps plein est de 40 heures par semaine. La journée de travail est d'un maximum de 10 heures par jour.**

**Pour cette période, l'horaire sera réparti du lundi au vendredi entre 4 h et 18 h. Pour toute la durée de la période estivale, les salariés sont avertis de leur nouvel horaire, au plus tard 14 jours précédant le début de celui-ci, sauf si le salarié consent à ce que son horaire soit modifié après ce délai. L'Employeur fournira en même temps une copie au Syndicat.**

**Pendant toute la durée de la période d'été, des salariés auxiliaires et des salariés étudiants pourront travailler les samedis et les dimanches pour l'arrosage et lors d'évènements. Si le travail planifié n'est plus nécessaire, la Ville fournira au salarié une liste d'autres tâches à effectuer ou ce dernier pourra déplacer, de manière volontaire, son horaire pour travailler entre le lundi et le vendredi.**

- b) Les cols bleus auront un horaire d'hiver pour la période comprise entre la 1<sup>re</sup> semaine du mois d'octobre jusqu'à la dernière semaine du mois d'avril.**

**La semaine régulière de travail des salariés cols bleus à temps plein est de 40 heures par semaine. La journée de travail est d'un maximum de 10 heures par jour.**

**Pendant cette période, l'horaire sera établi (5) jours à l'avance, à l'exception des journées de tempête qui nécessitent une intervention immédiate où la Ville pourra déplacer leur horaire. En tout temps les horaires seront répartis du lundi au vendredi entre 4 h et 18 h.**

**Malgré ce qui est décrit au paragraphe précédent, la Ville pourra affecter un maximum de 3 salariés sur des quarts défavorables (soir, nuit et fin de semaine) et ces derniers auront accès aux primes prévues à l'article 33.04.**

- c) Malgré ce qui précède, la semaine régulière de travail pour les postes mentionnés ci-bas est la suivante :**

- Concierges : juillet et août : l'horaire sera réparti du lundi au vendredi, entre 8 h et 0 h, selon les besoins du service.**

**Septembre à juin : du lundi au vendredi, l'horaire sera réparti entre 8 h et 0 h et pour la fin de semaine l'horaire sera réparti**

entre samedi midi et dimanche midi, selon les besoins du service.

- Pour les préposés à l'aréna : l'horaire est de quarante (40) heures semaine et sera variable. L'employé recevra son horaire quatorze (14) jours à l'avance. Ce délai peut être réduit, mais pour ce faire, l'employé doit y consentir. L'employé devra avoir un minimum de deux (2) journées de congé consécutives et un minimum d'une fin de semaine de congé sur trois (3). Cet horaire est applicable à l'année.
- Techniciens en assainissement des eaux : leur horaire sera préparé 14 jours à l'avance par l'Employeur en fonction de ses besoins, du service à la population et de la conciliation travail-famille et devra prévoir les périodes de garde.

	SEMAINE 1						SEMAINE 2						SEMAINE 3								
	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
Tech 1			J	J	J	J	J			J	J	J	J	J	4	4	J	J	J	J	J
										G	G	G	G	G	G	G					
Tech 2	4	4	J	J	J	J				J	J	J	J	J			J	J	J	J	J
	G	G															G	G	G	G	G
Tech 3			J	J	J	J	J	4	4	J	J	J	J			J	J	J	J	J	
			G	G	G	G	G	G	G												

- Préposé au lieu d'enfouissement technique (LET) : son horaire sera de quatre (4) journées de 10 heures par semaine, du lundi au jeudi de 7 h à 17 h.

En dehors de cet horaire, la Ville pourra compléter le service à la population avec un salarié auxiliaire ou un salarié à temps partiel.

- d) L'Employeur pourra affecter, sur une base volontaire, **des salariés** au service de garde en rotation. Cette rotation devra permettre de répartir équitablement les gardes pendant les jours fériés en incluant les cadres affectés à la garde. Les salariés affectés à ce service continueront à travailler pendant leur semaine normale et en plus, ils répondront aux appels durant 7 jours consécutifs et feront de menus travaux selon leur compétence en situation d'urgence qui ne doivent pas durer plus de 30 minutes sur les lieux du travail tels que :

- Installation de tréteaux ;
- Signalisation temporaire ;
- Cônes ;
- Vérification des causes de déclenchement d'alarme ;

- Fermer ou ouvrir une valve ou un interrupteur.

La rémunération additionnelle accordée aux salariés affectés à cette garde est établie à **390.11 \$ par semaine. Cette prime est majorée en fonction des augmentations générales des salaires chaque année.**

- e) La personne salariée qui est requise par son supérieur de travailler plus de 5 heures entre 23 h et 7 h, en situation d'urgence, a droit à une demi-journée de repos sans perte de salaire pendant la journée régulière qui suit immédiatement. Ce temps de repos ne peut être accumulé ou reporté à une autre journée régulière.

#### **21.04** Période de pause-café

- a) Pour chaque période de travail régulière qui varie entre 3 et 5 heures, tous les salariés ont droit à une pause-café rémunérée de 15 minutes, pour un maximum de 30 minutes par jour. En fonction des besoins, les pauses-café pourront être prises en deux périodes de 15 minutes ou en une période de 30 minutes.
- b) Les pauses-café doivent être prises sur les lieux du travail. Il est de la responsabilité des opérateurs et des chauffeurs de camion d'avoir le nécessaire pour la prise de collation dans leur camion. Cependant, en tout temps, ces derniers pourront se rendre à des toilettes situées à proximité du lieu du travail qu'ils sont en train de réaliser.

S'ils le désirent, les employés pourront prendre leur pause ailleurs que sur les lieux du travail, mais le temps de déplacement sera alors compris dans leur temps de pause.

#### **21.05** Pause repas

- a) La durée régulière des pauses repas est d'un minimum de trente (30) minutes et d'un maximum d'une (1) heure et demie, non rémunérée, par journée travaillée. Cependant, cette durée sera réduite à 45 minutes pour les cols bleus pendant la période estivale pour les salariés qui travailleront sur un horaire de 4 journées et demie par semaine.
- b) Dans les cas d'urgence, lorsque les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessée, et à tout événement, pas plus tard que qu'une (1) heure après la période habituelle de repas.

Dans ces cas, la Ville accepte de défrayer le coût d'un repas chaud selon le règlement en vigueur de la Ville.

- c) Toute période de travail supplémentaire de 4 heures comprendra une période de **pause-café** de 15 minutes. Après toute période de travail supplémentaire de 4 heures, le salarié a droit à une période de 1/2 heure pour manger, et ce, en autant qu'il soit tenu d'effectuer au moins 2 heures de temps supplémentaire ou une fois le travail terminé et après entente avec le supérieur et sur les lieux désignés par celui-ci suivant les 4 heures prévues précédemment. La période de repas peut être d'une durée de moins de 1/2 heure à l'occasion d'une circonstance exceptionnelle. La Ville fournit un repas chaud sauf si le salarié est requis de travailler en temps supplémentaire pour 8 heures de travail pendant les heures régulières de jour.
- d) Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas prévue au paragraphe précédent est prise après 2 heures de travail en autant que la salariée ou le salarié soit tenu d'effectuer au moins 1 heure de temps supplémentaire après son repas.

Les périodes de pause-café prévues à cette clause sont rémunérées aux taux de temps supplémentaire applicables.

## **ARTICLE 22      TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 22.01**      Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi.
- 22.02**      a) **Pour les salariés cols blancs, le temps supplémentaire sera comptabilisé après une journée normale de travail planifiée ou au-delà de la semaine régulière de 32.5 heures ou 35 heures, à l'exception des techniciens en génie civil, pour qui le temps supplémentaire est comptabilisé suivant le paragraphe 21.02 d).**
  - b) **Pour les salariés cols bleus, le temps supplémentaire sera comptabilisé après une journée normale de travail planifiée dans une journée régulière ou 40 heures dans la semaine.**
  - c) **Pour les salariés à temps partiel, le temps supplémentaire s'applique seulement pour les heures faites au-delà d'une journée régulière pour un salarié à temps plein, ou au-delà d'une semaine régulière pour un salarié à temps plein.**
- 22.03**      a) Dans le cas d'un remplacement d'un salarié régulier, lorsque l'Employeur rappelle un salarié auxiliaire en cours de journée, ce dernier peut compléter, à la demande de l'Employeur, le nombre d'heures régulières

pour une journée normale de travail, sans paiement de temps supplémentaire.

Cette disposition ne doit pas avoir pour effet de soustraire des heures supplémentaires aux salariés réguliers et auxiliaires au travail qui exécutent la même fonction.

- b) Dans le cas de rappel pour surcroît de travail, l'Employeur doit offrir le temps supplémentaire aux salariés réguliers ou auxiliaires en place qui exercent la même fonction avant de le faire exécuter à taux simple par le salarié ainsi rappelé.
- c) **Pour les salariés cols bleus**, le temps supplémentaire est distribué équitablement entre les salariés réguliers **aptes à effectuer le travail** et est payé au taux d'une fois et demie (1 1/2) le salaire régulier. La Ville effectuera le calcul du temps supplémentaire sur 2 périodes soit du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars et du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre inclusivement et un écart de 15 % ou moins sera considéré comme non significatif. Ce calcul sera mis à jour et affiché tous les mois. Tout le temps supplémentaire qu'il soit rémunéré ou transféré en congé doit être comptabilisé.

**Il est loisible pour les salariés de se retirer de la liste de temps supplémentaire, afin de ne pas être appelé lors d'un rappel au travail, à l'exception des salariés de garde. Pour ce faire, le salarié devra aviser par écrit son supérieur immédiat et il devra indiquer la durée pendant laquelle il ne souhaite pas être sur la liste de rappel. Lorsqu'un salarié ne désire pas être sur la liste de rappel, le temps supplémentaire est considéré comme fait pour le calcul du temps supplémentaire.**

La Ville ne priorisera pas le salarié ayant travaillé 12 heures au cours de la période de 24 heures précédant le rappel.

Le temps supplémentaire pour opérer l'équipement affecté au déneigement des trottoirs est accordé prioritairement à celui qui l'opère régulièrement.

Lorsque le temps supplémentaire est nécessaire pour débiter des travaux immédiatement avant le début d'un horaire de travail, ou finir certains travaux à la fin d'un horaire de travail, l'Employeur demande prioritairement au salarié qui aura à travailler ou ayant travaillé sur ces travaux, pendant la journée, lorsque la durée prévisible de ces travaux est de 2 heures ou moins.

- d) Sur demande, tous les 3 mois, et dans un délai n'excédant pas 30 jours de la demande, la liste du temps supplémentaire cumulatif fait par les

salariés de chaque département doit être affichée pour les mois qui se terminent.

- e) Lorsqu'un salarié refuse de faire du temps supplémentaire ou ne peut être rejoint au numéro de téléphone qu'il a indiqué, il est considéré comme fait pour le calcul du temps supplémentaire, tel que prévu à l'article 22.03 c). Ceci exclut les salariés en congé : accident, maladie, vacances ainsi que le salarié qui a effectué du temps supplémentaire avant le début ou au terme de son quart régulier.

La personne salariée de retour d'une absence prolongée de plus d'une semaine se voit créditer la moyenne du temps supplémentaire effectué par les autres salariés de son secteur.

Au même effet, la personne salariée de garde ou qui remplace un salarié-cadre se voit créditer la moyenne du temps supplémentaire effectué par les autres salariés de son secteur.

- f) En cas d'urgence, l'application des heures d'ancienneté est suspendue.

22.04 Le travail en temps supplémentaire peut également être remis en période de congé à la demande du salarié, à raison de 1 1/2 heure ou 2 heures selon le cas, par heure ainsi travaillée.

Chaque salarié peut ainsi accumuler jusqu'à 40 heures (cols bleus) ou de 32,5 heures (cols blancs) selon sa semaine régulière de travail.

Le salarié qui obtient un congé issu de cette banque de temps peut accumuler à nouveau du temps supplémentaire sans toutefois dépasser le maximum de 40 heures (cols bleus) ou de 32,5 heures (cols blancs), selon le cas.

Ces congés se prennent au minimum pour 1 heure après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

À la fin d'une année, le solde d'heures accumulées non utilisées en congé compensatoire est transféré dans l'année suivante sans pour autant permettre d'accumuler plus de 40 heures (col bleu) ou de 32,5 heures (col blanc) à la fois dans la nouvelle année.

## **ARTICLE 23 RAPPEL AU TRAVAIL**

23.01 Le salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire alors qu'il a quitté les lieux du travail reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures selon les taux prévus **aux articles 17.05 et 22**. Les parties ne considéreront point comme un rappel la visite normale à la station de pompage, sauf s'il y a bris.

- 23.02 Le salarié avisé lors de son quart de travail qu'il est requis d'effectuer du temps supplémentaire consécutif à ses heures régulières **planifiées** reçoit que les heures faites à temps et demi ou au taux double selon les taux prévus **aux articles 17.05 et 22**. Ceci ne constitue pas un rappel au travail.

#### **ARTICLE 24 TRANSFERT TEMPORAIRE**

- 24.01 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de son supérieur, une fonction couverte par la convention autre que celle qu'il occupe régulièrement, il reçoit pour la durée de son travail le salaire fixé pour celle des 2 fonctions qui est la mieux rémunérée, pourvu qu'il ait rempli cette fonction 1 heure à l'intérieur d'une période de paie.

Lorsqu'un salarié occupe une fonction moins rémunérée que celle qu'il occupe régulièrement, il est maintenu à son taux régulier de base.

- 24.02 Un salarié qui remplit une fonction mieux rémunérée, à la demande de son supérieur, et qui continue d'exécuter ses tâches régulières, reçoit le salaire au taux de la fonction la mieux rémunérée pour la moitié des heures travaillées.

- 24.03 Le salarié bénéficiant d'un salaire majoré lors d'un transfert temporaire depuis au moins 10 jours ouvrables, reçoit ce salaire pour chaque jour chômé et payé

prévu à l'article 17.01 a) qui coïncide avec ce transfert temporaire, selon les mêmes modalités que l'article 17.02.

#### **ARTICLE 25 JOUR DE PAIE**

- 25.01 Les salariés reçoivent leur salaire toutes les semaines. Il est entendu que deux semaines de salaire sont retenues pour préparer la paie.

- 25.02 Les salariés reçoivent leur paie le jeudi midi par dépôt bancaire et **doivent recevoir un bulletin de paie comprenant le calcul du salaire et des retenues et déductions. Il doit contenir toutes les informations pertinentes. Il revient au salarié de décider s'il désire recevoir son bulletin papier ou sur l'outil informatique de l'Employeur.**

- 25.03 Une fois par année, en janvier, la Ville indique sur le bulletin de paie de chaque salarié le nombre de **congés pour raisons familiales et parentales** accumulés à son crédit.

- 25.04 Le salarié absent pourra demander la livraison de son bulletin de paie par la poste, il pourra le prendre à l'Hôtel de Ville **ou continuer de le recevoir de manière électronique.**

## ARTICLE 26 SALAIRES

- 26.01 a) Les taux et les salaires des salariés à l'emploi de la Ville sont tels que stipulés à l'annexe « A » de cette convention, qui en fait partie intégrante ;
- b) **Si au cours de la durée de cette convention, il devient nécessaire de créer de nouvelles fonctions, la Ville informe le Syndicat. Le salaire est fixé après entente entre les parties en tenant compte de l'Équité salariale ou du plan d'évaluation.**
- 26.02 a) Les salariés auxiliaires, cols blancs de moins de 845 heures et cols bleus de moins de 1 040 heures, recevront, 13 % de leur salaire prévu à l'article 26.01 pour valoir leurs bénéfices marginaux tels que jours fériés, flottants, **jour de maladie et congés pour raisons familiales et parentales**, à l'exception des vacances, lors de chaque paie. Ils ne recevront aucun autre bénéfice marginal prévu à la présente convention.
- b) Les salariés auxiliaires, cols blancs de plus de 845 heures et cols bleus de plus de 1 040 heures, recevront 4,5 % de leur salaire compte tenu de la non-couverture de ces salariés au régime d'assurances collectives.

### 26.03 BONI D'ANCIENNETÉ :

Un boni d'ancienneté de 1 % du salaire régulier du salarié est payé après 10 ans de service et 2 % du salaire régulier après 15 ans. Ce boni est payable le 15 décembre de chaque année et ce, rétroactif au 10<sup>e</sup> anniversaire ou au 15<sup>e</sup> anniversaire selon le cas.

## ARTICLE 27 ASSURANCE – RÉGIME DE PENSION AGRÉÉ (RPA) ET RÉGIME ENREGISTRÉ ÉPARGNE RETRAITE (REÉR)

- 27.01 La ville paiera 9 % du salaire, au salarié bénéficiant déjà du RPA et du salarié bénéficiant déjà du REÉR qui maintient sa contribution de 6 %.
- L'employé peut contribuer davantage dans le même régime jusqu'à un maximum total de 18 %, comprenant la contribution de l'employé et de l'Employeur et qui sur demande en fournit la preuve à la Ville.
- 27.02 La Ville paiera aux salariés 50 % de la prime d'assurance groupe.
- 27.03 L'adhésion au RPA est obligatoire pour tout nouveau salarié régulier et pour tous les salariés auxiliaires admissibles.
- 27.04 Comité conjoint : Un comité conjoint formé de toutes les parties concernées sera mis sur pied afin de réétudier le plan d'assurance collective.

- 27.05 L'Employeur, aux fins de l'article 27.01 et 27.02, fera les prélèvements nécessaires sur chacune des paies du salarié.
- 27.06 La Ville remettra ces prélèvements relatifs au REÉR et sa part contributive à tous les mois au régime choisi par le salarié, sauf s'il y a cas fortuit ou force majeure.
- 27.07 Ce plan de régime enregistré épargne retraite (REÉR) est autogéré par le salarié.
- 27.08 Le salarié qui retire ses fonds déposés en vertu du présent article, sauf pour le transfert à une autre institution, ou dans le compte du conjoint, avant son départ de la Ville est réputé avoir renoncé à l'application dudit article pour l'avenir et la Ville ne versera plus sa part pour ledit salarié.
- 27.09 Le salarié doit aviser la Ville de tout retrait de fonds et du changement d'institution.
- 27.10 Il est convenu que la Ville doit fournir au Syndicat une copie de l'expérience de la Ville et du Syndicat.
- 27.11 Il est convenu que la Ville doit fournir au Syndicat une copie de l'expérience de la police d'assurance.
- 27.12 Il est convenu que lors de l'entrée en vigueur d'un régime de retraite imposé en vertu d'une loi provinciale, la Ville et le Syndicat s'engagent à négocier les contributions au régime prévues à l'article 27.01, 27.02, 27.05, 27.06, 27.07 et 27.08.
- 27.13 Le salarié en congé maladie pourra continuer de profiter des avantages liés au RPA, mais non au REÉR.

Le salarié en accident de travail ou maladie professionnelle pourra continuer de profiter des avantages liés au REÉR et au RPA, et ce conformément à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

## **ARTICLE 28 RÉGIME SYNDICAL**

- 28.01 Tout salarié régulier membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention.
- 28.02 Tous les nouveaux salariés doivent devenir membres du Syndicat.
- 28.03 La Ville n'est pas tenue, en vertu des articles 28.01 et 28.02 de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a **exclu de ses membres**. Toutefois, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article « Retenue syndicale ».

**28.04** Retenue syndicale : Dès leur embauche, la Ville s'engage à déduire du salaire de tous les salariés régis par la présente convention, la cotisation syndicale telle que fixée par résolution du Syndicat et transmise au service financier de la Ville. En même temps, chaque remise est faite au représentant autorisé du Syndicat, au plus tard dans les 30 jours suivant la perception, la Ville fournira un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus. Il incombe à la Ville de voir à l'application intégrale de cet article.

**Toutefois, lors de toute absence, à l'exception des congés rémunérés par la CNESST, la Ville proposera au salarié visé de lui facturer les sommes dues mensuellement. Si le salarié désire accumuler les sommes dues et les payer lors de son retour au travail, l'Employeur utilisera les banques de congés suivantes pour se rembourser, au choix du salarié :**

- les banques de congés pour raisons familiales et parentales ;
- les banques de congés flottants ;
- la banque d'heures accumulées, s'il y a lieu ;
- les banques de vacances.

**Si ces banques sont insuffisantes pour couvrir les sommes dues ou si le salarié le préfère, il pourra payer à même son salaire le montant manquant. À moins d'entente entre les parties, l'Employeur pourra prélever un maximum de 10 % dudit salaire brut. Aucun intérêt sur ces sommes ne peut être réclamé.**

28.05 La Ville fournit au Syndicat un local, sans frais, à l'intérieur de l'un de ses édifices, incluant le service téléphonique, lorsqu'une ligne sera disponible et le service Internet.

## **ARTICLE 29 VISITE DU REPRÉSENTANT**

29.01 La Ville s'engage à accepter l'entrée libre sur ses terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat après entente avec le chef du département du salarié concerné ou son représentant. De plus, il peut assister à toutes les rencontres relatives à la présente convention.

## **ARTICLE 30 TABLEAU D'AVIS**

30.01 Le Syndicat peut afficher aux endroits prévus à cette fin des avis d'assemblée et tout autre document relatif aux activités syndicales à la condition que ceux-ci soient signés par le président du Syndicat ou son représentant, après en avoir transmis copie au Directeur général de la Ville ou son représentant.

## **ARTICLE 31 SÉCURITÉ ET SANTÉ**

31.01 La Ville doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail. Les 2 parties s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la santé des salariés.

La Ville s'engage à communiquer efficacement aux salariés les décisions prises par le comité paritaire de santé et sécurité au travail et faire connaître les mesures adoptées.

31.02 Dans le cas d'accident de travail, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour la balance de leur journée de travail.

31.03 La Ville s'engage à maintenir dans un endroit facile d'accès sur les lieux de travail, un équipement de premiers soins qui doit être renouvelé au besoin ainsi que le formulaire normalisé d'accidents de travail.

31.04 La Ville doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les salariés contre les blessures. Elle munit sa machinerie mécanique d'une cabine pour protéger ses salariés contre les intempéries et le froid.

31.05 La Ville s'engage à fournir, selon les besoins identifiés par le comité paritaire de santé-sécurité :

- **les vêtements et les équipements requis ;**
- **Un cours de base, ainsi que les mises à jour nécessaires pour permettre aux salariés appelés à travailler avec des matières dangereuses identifiées par le comité de santé et sécurité.**

Le salarié qui désire remplacer un vêtement ou un équipement, devra préalablement obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat et lui rapporter ce dernier.

Lorsque nécessaire, l'Employeur fournit une autorisation d'achat de vêtement ou d'équipement auprès d'un fournisseur accrédité **par la Ville** selon les **besoins identifiés** par le comité paritaire de santé-sécurité.

31.06 La Ville rembourse aux salariés le montant forfaitaire que la CNESST devrait lorsqu'elle rembourse le coût de remplacement de lunettes endommagées par le fait ou à l'occasion du travail.

31.07 La Ville défraie 80 % du coût de l'examen de la vue pour le salarié devant porter des verres correcteurs de sécurité (lunettes de sécurité) dans l'exécution de son travail dans la mesure où cet examen est requis par un spécialiste.

31.08 Le comité paritaire de santé-sécurité sera composé de 3 représentants de la Ville et de 3 représentants choisis par le Syndicat.

Ce comité se réunit à la fréquence établie par ce dernier. Le comité se réunit également à la demande d'un des représentants. Cette demande doit être écrite, transmise une semaine à l'avance et inclure l'ordre du jour.

Ce comité remplit ses fonctions conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et a, notamment, comme mandat :

- a) D'étudier les accidents de travail et de formuler les recommandations d'usage ;
- b) D'examiner les conditions d'accomplissement du travail ;
- c) D'étudier et de recommander les normes de sécurité appropriées ;
- d) De recommander les mesures propres à assurer la sécurité des salariés ;
- e) De déterminer les articles de sécurité à être fournis par la Ville ;
- f) De recommander les équipements de protection individuels et collectifs devant être utilisés ;
- g) De prendre connaissance et de faire des recommandations sur les éléments des programmes de santé et de prévention ainsi que de formation et d'information élaborés par la Ville ;
- h) De faire l'étude des rapports d'intervention soumis par la CNESST ;
- i) D'étudier les rapports, statistiques disponibles et pouvant être fournis par la Direction générale de la sécurité civile (DSC) et de la sécurité incendie et la CNESST ;
- j) De participer à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les milieux de travail et fait les recommandations appropriées ;
- k) De prendre connaissance des rapports d'études des postes à risques ;
- l) De faire l'étude des constats de conditions dangereuses soumis à son niveau et faire les recommandations d'usage ;
- m) De recommander des essais à l'aide d'instruments et de recueillir les résultats pour fin d'études.

31.09 Par temps très froid, l'Employeur ne pourra obliger un salarié d'agir à titre de signaleur à l'avant des souffleuses à neige plus d'une demi-journée (1/2) par quart régulier de travail.

- 31.10 L'Employeur s'assurera que le ou la salarié(e) requit de faire un dépôt à la banque soit accompagné, pour des fins de sécurité lorsque la situation le justifie.

## **ARTICLE 32 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL**

- 32.01 Il est loisible à la Ville de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les salariés de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il doit, en pareil cas, y avoir eu entente entre la Ville, le salarié et le Syndicat.

## **ARTICLE 33 PRIMES**

- 33.01 Le salarié qui, tout en travaillant lui-même est assigné par l'Employeur pour diriger un groupe de travail de 3 salariés (en l'incluant) ou plus, reçoit la prime de chef d'équipe, la prime est de **1,61 \$ l'heure**.

**Pour chaque emploi qui s'est vu attribuer une cote de 1 ou 2 dans le critère de coordination du travail, cette prime de chef d'équipe ne s'applique pas, puisque la supervision d'un groupe de salariés a été prise en compte avec la cote donnée dans le plan d'évaluation des emplois.**

Cette prime est majorée en fonction des augmentations générales des salaires à compter du 16 avril 2023.

Le chef d'équipe est nommé en tenant compte des exigences particulières de la tâche et de l'ancienneté. L'opérateur du souffleur nommé chef d'une équipe de déneigement est désigné par l'Employeur selon le tour de rôle établi.

- 33.02 La prime de chef d'équipe n'est pas payable lors de toute absence du salarié.
- 33.03 Si le chef d'équipe est appelé pour remplacer le contremaître, un autre chef d'équipe est nommé.
- 33.04 **Pour les trois (3) salariés affectés en période hivernale aux quarts de travail défavorables, tel que stipulé à l'article 21.03b) les primes versées seront les suivantes :**
- **Entre 19 h et 0 h, la prime est de 2,00 \$/heure ;**
  - **Entre 0 h et 7 h, la prime est de 3,50 \$/heure ;**
  - **La fin de semaine, excepté la nuit où la prime de nuit est applicable, la prime est de 2,25 \$/heure.**

Ces primes sont fixes pour la durée de la convention.

Les primes seront payables pour chaque heure travaillée pendant un quart défavorable.

33.05 Remplacement d'un salarié-cadre :

- a) Lorsqu'un salarié est requis par un salarié-cadre de remplacer ce dernier **pour un minimum d'une journée de travail régulière**, il reçoit 115 % de son salaire régulier pendant son horaire prévu aux articles 21.02 et 21.03. En dehors des heures régulières de travail, il est payé à son taux régulier majoré en temps et demi ou en temps double conformément aux articles 17.05 et 22.

**La demande de remplacement devra être formulée par écrit au salarié appelé à remplacer le cadre et ladite demande sera également transmise au Syndicat.**

- b) Pour un remplacement de 3 jours et moins, le salarié effectuera, dans la mesure du possible, les tâches reliées à sa fonction en plus de celles du cadre qu'il remplace.
- c) **À partir de la quatrième journée de remplacement, excepté pour une situation exceptionnelle ou une situation d'urgence, le salarié qui remplace un cadre effectuera exclusivement les tâches du cadre qu'il remplace.**

## **ARTICLE 34 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE**

- 34.01 Un salarié régulier qui se présente au travail à l'heure indiquée pour son arrivée et qui n'a pas été averti de ne pas se présenter, reçoit 3 heures de paie à son taux horaire normal de base sans être requis de travailler pour cette période.

## **ARTICLE 35 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 35.01 Advenant le cas d'un règlement de fusion, d'annexion ou de vente, la Ville prend les mesures nécessaires pour protéger ses salariés et leur assurer par son règlement et/ou entente, les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention.
- 35.02 **Advenant le cas d'un règlement de fusion, d'annexion ou de vente, lorsqu'un salarié veut passer d'un poste col bleu à col blanc ou l'inverse, l'Employeur peut décider de faire passer un test ou un examen. Il doit informer le Syndicat et le salarié du résultat du test, à savoir s'il a réussi ou échoué ce dernier.**

Lorsque le test est fait, par une école ou une organisation, le résultat transmis sera un résultat certifié. Lorsque le test est fait par l'Employeur, cette confirmation sera envoyée par les ressources humaines.

## **ARTICLE 36 PERMIS DE CONDUIRE**

36.01 Un salarié régulier qui, pour fin de travail, doit détenir un permis de conduire, est tenu d'aviser l'Employeur lors de la révocation, annulation ou de la suspension de son permis de conduire lors du premier jour ouvrable suivant la réception de l'avis de celle-ci.

**36.02 Lorsque la situation le permet, l'Employeur réaffecte, le salarié visé dans une fonction qui ne nécessite pas la possession d'un permis de conduire, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche et que ce déplacement n'oblige pas la Ville à engager un salarié supplémentaire. L'Employeur doit discuter avec le Syndicat afin de trouver une solution.**

À défaut de solution, le salarié est réaffecté dans une fonction de salarié auxiliaire.

36.03 Le salarié ainsi réaffecté reçoit le salaire et les avantages rattachés à sa nouvelle fonction.

36.04 Dès que la période de suspension de son permis est terminée, mais au plus tard 14 mois après la réaffectation, le salarié doit sans délai obtenir son permis de conduire, l'exhiber à son Employeur lequel doit le réintégrer dans sa fonction.

Advenant le refus du salarié de se conformer au présent article, le salarié est réputé avoir démissionné.

Advenant que ce salarié ne puisse obtenir son permis de conduire dans les 14 mois, ce salarié est réputé avoir démissionné à moins qu'une permutation soit possible en accord avec les salariés concernés, la Ville et le Syndicat. Dès lors, les salariés visés sont respectivement titulaires de leur nouveau poste avec les droits et privilèges qui sont prévus à la convention collective. Tout retard administratif dans le traitement du dossier du salarié qui ne lui est pas attribuable ou qui est hors de son contrôle ne peut lui être opposé en application de l'article 36. Le salarié a l'obligation de démontrer à l'Employeur que ce retard ne lui est pas attribuable.

Le présent article 36 s'applique en faisant les adaptations nécessaires dans les cas où un salarié perd son permis de conduire nécessaire à la suite d'une maladie ou maladie professionnelle en autant que cette perte n'excède pas 24 mois pendant qu'il est au travail.

- 36.05 En vertu de ce paragraphe, le poste qu'occupait ce salarié n'est pas réputé vacant et la Ville peut le remplacer temporairement par un salarié auxiliaire ou régulier s'il répond aux exigences de la tâche.

### **ARTICLE 37 MONTANT COMPENSATOIRE**

- 37.01 Les outils personnels sont assurés par la Ville contre le feu, le vol ou le vandalisme. Par contre, l'assurance ne couvre que les biens déclarés par les salariés sur un inventaire permanent approuvé par le chef de service.

- 37.02 Un avantage imposable de **462.85 \$** sera payé à la mi-décembre de chaque année **aux mécaniciens réguliers** et au chef mécanicien régulier.

Cet avantage sera majoré en fonction des augmentations générales des salaires à compter du 16 avril **2023**.

- 37.03 Un avantage imposable de **850 \$** sera payé à la mi-décembre de chaque année au préposé du LET et à l'opérateur du LET. **Cet avantage sera versé aux chauffeurs de camion, au prorata selon le nombre de mois annuellement où ils se déplacent.**

Cet avantage sera majoré en fonction des augmentations générales des salaires à compter du 16 avril **2023**.

### **ARTICLE 38 DÉVELOPPEMENT ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES**

- 38.01 La Ville de Chibougamau convient que le perfectionnement et la formation de ses salariés sont nécessaires en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines et elle s'engage à collaborer à cette fin.

Chaque directeur rencontrera les salariés de son département avant le 30 septembre de chaque année afin de s'enquérir des besoins de formation professionnelle de son personnel pour l'année suivante.

Sur demande de l'une des parties, la Ville et le Syndicat collaborent et se consultent.

- 38.02 Les frais d'inscription, de scolarité et le matériel didactique des cours de perfectionnement exigés par la Ville sont payés directement par elle lorsque ces cours ont lieu :

· Durant les heures de travail, le salarié sera rémunéré au taux régulier de son emploi ;

- En dehors des heures de travail, le salarié sera rémunéré selon les articles 22 et 17.05 ;
- À l'extérieur de la Ville, celle-ci paie les frais de séjour (si nécessaire), de repas et de déplacement suivant les tarifs établis par le conseil municipal de Chibougamau.

La Ville paie également le temps de déplacement selon les articles 22 et 17.05 si le déplacement est en dehors des heures normales de travail.

Tout salarié désirant assister à un congrès, une formation pour le maintien d'une qualification ou d'un titre professionnel et toute autre formation pertinente à son emploi doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat. La Ville paie les frais d'inscription, de scolarité et le matériel didactique.

Lorsque ces cours ont lieu durant les heures de travail, le salarié sera rémunéré au taux régulier de son emploi, mais aucune heure additionnelle. La Ville paie les frais de séjour (si nécessaire), de repas et de déplacement, suivant les tarifs établis par le conseil municipal de Chibougamau.

- 38.03 Tout salarié désireux de suivre un cours de formation professionnelle en dehors des heures de travail pourra demander un remboursement à la Ville pour l'inscription au cours seulement, et ce, aux conditions suivantes :
- a) Que le cours soit en relation avec le poste occupé par le salarié ;
  - b) Que le salarié obtienne préalablement l'autorisation de la Ville (supérieur immédiat et ressources humaines) ;
  - c) Que le salarié réussisse son cours.

## **ARTICLE 39 ÉVALUATION DES EMPLOIS**

- 39.01 **Les parties conviennent que les descriptions d'emplois, leurs évaluations, classement, ainsi que le « plan d'évaluation des emplois » utilisé(e)s pour implanter la structure salariale présentée en annexe A, incluant la pondération et les bornes de classes entendues conjointement pour la développer, font partie intégrante de la présente convention collective et demeurent inchangées pour la durée de la convention collective, sauf dans les cas de demande de réévaluation ou de modification et dans le cas de création par l'Employeur.**
- 39.02 **Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de créer, modifier ou abolir les emplois. L'Employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par un salarié ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'Employeur.**

- 39.03** Chaque description d'emploi comprend le titre, le sommaire de la fonction et des tâches et les responsabilités principales. Toute description ne peut être considérée comme étant une énumération limitative et exhaustive des tâches à accomplir. Une description ne peut servir à remettre en question les méthodes de travail établies par l'Employeur.
- 39.04** Les descriptions et les évaluations des emplois obtenues selon le plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe du Syndicat canadien de la fonction publique détermine le classement des emplois ainsi que leur salaire.
- 39.05** Comité conjoint d'évaluation des emplois (CCÉE)
- a. Le comité conjoint d'évaluation des emplois (CCÉE) sera formé de deux (2) personnes représentant l'Employeur et de deux (2) personnes représentant le Syndicat.
  - b. Au besoin, chacune des parties peut s'adjoindre, à ses frais, d'autres personnes spécialisées en évaluation des emplois à titre d'expert.
  - c. Lors de toute activité du CCÉE, les personnes représentant le Syndicat peuvent s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour le temps des rencontres. Celles-ci continueront de bénéficier de tous les avantages prévus à la convention collective.
  - d. Lors d'une enquête, un seul représentant du Syndicat et le ou les plaignant(s) à la fois sont libérés avec traitement afin d'y participer.
  - e. Le CCÉE a pour mandat de :
    - i. Recevoir et traiter toutes les demandes de réévaluation des Salariés ou de l'Employeur ;
    - ii. Évaluer l'éligibilité des demandes de réévaluation en fonction des critères établis ;
    - iii. Analyser et discuter de tout ce qui a trait aux descriptions d'emplois, à l'évaluation de ces dernières donnant lieu à la détermination de la classe salariale des emplois, ainsi que l'assignation des titulaires de poste sur chacune des descriptions d'emplois paraphées ;
    - iv. Procéder à l'évaluation des emplois suite à une demande de réévaluation éligible, pour un emploi vacant qui a été modifié significativement ou pour un emploi nouvellement créé ;

- f. L'Employeur fait parvenir à la personne titulaire et à la supérieure ou au supérieur immédiat la décision du CCÉE.
- g. Le CCÉE établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses réunions selon les besoins et consigne dans un compte-rendu (rédigé en alternance) toutes ses discussions et décisions ou mésententes.
- h. Toute entente entre les parties au niveau du CCÉE est finale et exécutoire.

**39.06 Poste nouvellement créé ou poste vacant significativement modifié**

- a. Lors de la création d'un nouvel emploi ou la modification significative d'un poste déjà existant mais vacant, l'Employeur procède à la description et à l'évaluation de celui-ci et le soumet au Syndicat pour approbation.
- b. Dans les vingt (20) jours de la réception de la description et l'évaluation de l'emploi, le Syndicat transmet à l'Employeur son acceptation ou son désaccord.
- c. En cas de désaccord, l'Employeur procède à l'affichage avec mention que cet emploi est soumis à la procédure d'évaluation et le CCÉE se réunira, dans un délai maximum de vingt (20) jours du début de l'affichage, pour discuter de la description et l'évaluation soumises. À noter que pendant les mois de juillet et d'août, ce délai peut être rallongé suivant entente entre les parties.
- d. Malgré ce qui précède, rien n'empêche l'Employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a faite de l'emploi. Toutefois, il devra inscrire sur l'affichage la mention « non officielle ». À cet égard, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément aux présentes tant et aussi longtemps que les parties n'arrivent pas à une entente.

**39.07 Demande de révision d'un emploi déjà existant**

- a. Il est possible de formuler une demande de révision de la description d'emploi ou de l'évaluation de celui-ci au CCÉE en utilisant le formulaire en annexe J si une personne titulaire ou un représentant de l'Employeur ou le Syndicat constate :
  - i. Qu'une modification significative du travail ou des conditions d'exécution ont été apportées par l'Employeur ou le supérieur immédiat et a pour effet de changer l'évaluation de l'emploi ;

ou

- ii. **Que la description d'emploi n'est plus représentative des tâches accomplies.**
- b. **Dans les cas ci-haut mentionnés, le CCÉE accuse réception de la demande.**
- c. **Dans les trente (30) jours de la réception de la demande, le CCÉE se réunira afin d'évaluer celle-ci. À noter que durant les mois de juillet et d'août, ce délai peut être rallongé suivant entente entre les parties.**

**39.08 Changement de salaire**

- a. **Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe supérieure d'un emploi déjà existant, la personne salariée reçoit le salaire de sa nouvelle classe selon les modalités prévues à la convention collective (promotion) et ce, à compter de la demande écrite de révision, ou lors de l'envoi par l'Employeur au Syndicat, de la description ou de l'évaluation proposée.**
- b. **Lors de la reclassification d'un emploi à une classe inférieure d'un emploi déjà existant, la personne salariée ne subit pas de baisse de salaire. Un montant forfaitaire équivalant aux augmentations de salaire annuelles consenties dans la convention collective sera alors versé, 1 fois par année, en janvier.**
- c. **Lors de la création d'un nouvel emploi ou de la modification d'un poste déjà existant mais qui était vacant, la personne salariée reçoit le salaire correspondant à cette classe salariale, selon les modalités prévues à la présente convention collective, à partir de la mise en vigueur de ce nouvel emploi et ce, peu importe si la personne salariée subit une augmentation ou une diminution de salaire.**

**39.09 Toute mécontente au comité quant à la description et à l'évaluation d'un emploi, peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage à l'article 5 par l'une ou l'autre des parties dans les quinze (15) jours ouvrables de la rencontre du CCÉE qui a traité du dossier en litige.**

**39.10 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation et de description des emplois en regard des critères en litige ainsi que de la preuve présentée. Il procède en conformité avec les articles 100 à 101.10 du Code du travail. Les honoraires sont payés en parts égales par les parties.**

**39.11 Une erreur technique, d'écriture ou matérielle dans la formulation de la demande d'arbitrage ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.**

## **ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION**

- 40.01** La présente convention entre en vigueur à la signature et le demeurera pour la période se terminant le 16 avril **2028**.
- 40.02** En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, pendant les négociations et jusqu'à la signature du nouveau contrat, les dispositions du présent contrat sont appliquées comme si elles étaient encore en force.
- 40.03** La rétroactivité ne s'applique que sur les clauses à impact monétaire seulement, et ce, à compter du 16 avril **2023**. La Ville s'engage à verser les montants dus à chaque salarié dans les 60 jours suivant la date de la signature de la convention collective.

**Seules les primes suivantes seront versées de manière rétroactive au 16 avril 2023 : prime de garde, prime de chef d'équipe, prime de remplacement de cadre. Pour toutes les autres primes, aucun ajustement rétroactif ne sera fait, les versements débuteront en date de la signature de la présente.**

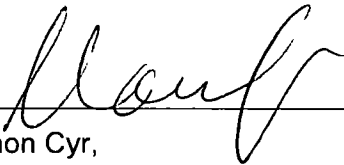
- 40.04** L'intégration des employés dans la nouvelle structure salariale a été réalisée comme prévu dans l'ancienne convention collective à l'annexe O par le comité conjoint d'évaluation des emplois. Cependant, le paiement de la rétroactivité salariale se fera au plus tard 30 jours suivant la signature de la présente convention, rétroactivement au 1er janvier 2021. Seuls les employés actifs à la signature de la convention collective pourront bénéficier de la rétroactivité, à l'exception des retraités de la Ville qui ont pu bénéficier de l'annexe G. Les employés qui, dans la nouvelle structure, se voient imposer un gel salarial lors de leur intégration ne recevront pas de montant forfaitaire ni l'équivalent de l'indexation annuelle négociée jusqu'à ce que leur salaire actuel rattrape le salaire de la nouvelle échelle.

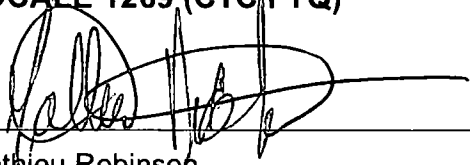
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail intervenue entre la Ville de Chibougamau et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1269 (CTC FTQ), ce 18<sup>e</sup> jour du mois de février 2025.

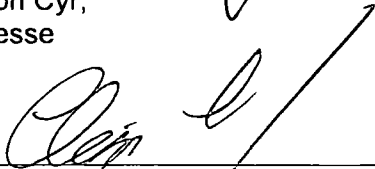
2025-02-18 10:45

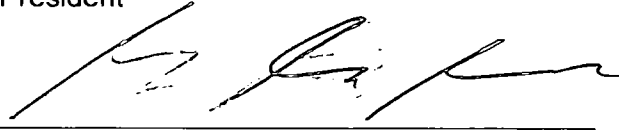
**VILLE DE CHIBOUGAMAU**

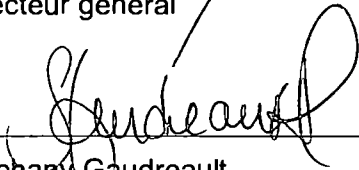
**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 1269 (CTC/FTQ)**

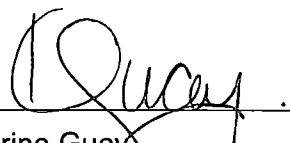
  
\_\_\_\_\_  
Manon Cyr,  
Mairesse

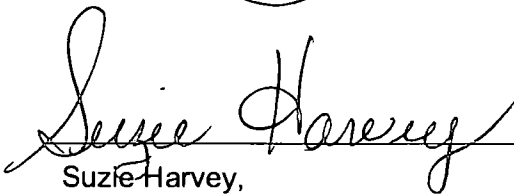
  
\_\_\_\_\_  
Mathieu Robinson,  
Président

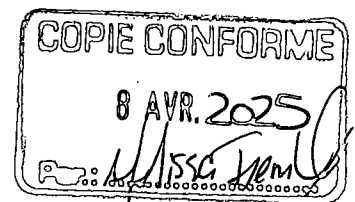
  
\_\_\_\_\_  
Alain Landry,  
Directeur général

  
\_\_\_\_\_  
Louis Charles Lalonde,  
Vice-président cols bleus

  
\_\_\_\_\_  
Stéphanie Gaudreault  
Coordonnatrice Ressources humaines et  
Communications

  
\_\_\_\_\_  
Karine Guay,  
Vice-présidente cols blancs

  
\_\_\_\_\_  
Suzie Harvey,  
Membre du comité de négociation



## ANNEXE A – COLS BLANCS - FONCTION

\*En date du 1<sup>er</sup> novembre 2024

NOM COMPLET DE L'EMPLOYÉ	FONCTION	CLASSE SALARIALE	ÉCHELON
	Technicien(ne) en génie civil	9	5
	Agent(e) aquatique et sportif	11	5
	Technicien(ne) à l'imposition des taxes et aux recouvrements	9	4
	Adjoint(e) administratif volant	6	5
	Technicien(ne) en urbanisme	9	5
	Préposé(e) à la bibliothèque	1	5
	Chargé(e) de projets	11	5
	Technicien(ne) en génie civil	9	5
	Adjointe administrative au service du greffe	8	5
	Assistant(e) – trésorière	12	5
	Agent(e) aux activités, loisirs et évènements	10	5
	Bibliotechnicienne	8	5
	Technicien(ne) en administration aux finances	9	5
	Appariteur (rice) en loisir	2	5
	Chargé(e) de projets	11	5
	Adjointe administrative	6	5
	Adjointe administrative	6	5
	Agent culturel	9	5
	Adjointe administrative	6	5

Riverin, Alexandra	Technicien(ne) en administration au service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire	9	3
	Agente de développement économique	10	3
	Commis à la perception	5	5
	Technicien(ne) à la paie	10	5
	Greffier(e) – cour municipale	10	5
	Adjoint de direction	8	5
Vacant	Responsable de l'informatique	9	N/A

**ANNEXE A – COLS BLEUS - FONCTION**

\*En date du 1<sup>er</sup> novembre 2024

<b>NOM COMPLET DE L'EMPLOYÉ</b>	<b>FONCTION</b>	<b>CLASSE SALARIALE</b>	<b>ÉCHELON</b>
	Tech. assainissement des eaux	10	5
	Préposé(e) aréna, parcs, terrains sportifs	4	5
	Journalier spécialisé	7	5
	Opérateur en machinerie lourde	7	5
	Opérateur en machinerie lourde	7	5
	Chauffeur de camion	5	5
	Menuisier	8	5
	Journalier spécialisé et homme de service au garage	7	5
	Chef d'équipe aux collectes des matières résiduelles	9	5
	Chef mécanicien	10	5
	Opérateur LET	8	5
	Mécanicien	9	3
	Préposé (e) au LET	5	5
	Opérateur en machinerie lourde	7	5
	Tech. assainissement des eaux	10	5
	Préposé(e) à l'entretien	2	5
	Journalier(e)	4	5
	Préposé(e) aux espaces verts	6	5
	Préposé(e) à l'entretien	2	5
	Opérateur en machinerie lourde	7	5
	Chauffeur de camion	5	5
	Opérateur en machinerie lourde	7	5

	Journalier spécialisé	7	5
	Opérateur en machinerie lourde	7	5
	Préposé(e) aréna, parcs, terrains sportifs	4	2
	Opérateur en machinerie lourde	7	5
	Mécanicien	9	5
	Tech. assainissement des eaux	10	5
	Journalier-menuisier	6	5
	Journalier spécialisé	7	4
	Opérateur en machinerie lourde	7	3
	journalier	4	3
	Opérateur en machinerie lourde	7	5

## ANNEXE A – TAUX SALARIAL EN FONCTION DE LA CLASSE

		16 avril 2023		16 avril 2024		16 avril 2025		16 avril 2026		16 avril 2027	
		4,60 %		3,50 %		3,00 %*		3,00 %*		3,50 %	
CLASSES	BORNES	Échelon 1	Échelon 5	Échelon 1	Échelon 5	Échelon 1	Échelon 5	Échelon 1	Échelon 5	Échelon 1	Échelon 5
1	112 136	25,65 \$	32,06 \$	26,54 \$	33,18 \$	27,34 \$	34,17 \$	28,16 \$	35,20 \$	29,15 \$	36,43 \$
2	137 161	26,39 \$	32,98 \$	27,31 \$	34,14 \$	28,13 \$	35,16 \$	28,97 \$	36,22 \$	29,99 \$	37,48 \$
3	162 186	27,14 \$	33,92 \$	28,09 \$	35,11 \$	28,93 \$	36,16 \$	29,80 \$	37,25 \$	30,84 \$	38,55 \$
4	187 211	27,87 \$	34,84 \$	28,85 \$	36,06 \$	29,71 \$	37,14 \$	30,60 \$	38,25 \$	31,67 \$	39,59 \$
5	212 236	28,61 \$	35,77 \$	29,61 \$	37,02 \$	30,50 \$	38,13 \$	31,42 \$	39,27 \$	32,52 \$	40,65 \$
6	237 261	29,35 \$	36,69 \$	30,38 \$	37,98 \$	31,29 \$	39,12 \$	32,23 \$	40,29 \$	33,36 \$	41,70 \$
7	262 286	30,10 \$	37,62 \$	31,15 \$	38,94 \$	32,08 \$	40,10 \$	33,05 \$	41,31 \$	34,20 \$	42,75 \$
8	287 311	30,84 \$	38,55 \$	31,92 \$	39,90 \$	32,87 \$	41,09 \$	33,86 \$	42,33 \$	35,05 \$	43,81 \$
9	312 336	31,58 \$	39,47 \$	32,68 \$	40,86 \$	33,66 \$	42,08 \$	34,67 \$	43,34 \$	35,89 \$	44,86 \$
10	337 361	32,32 \$	40,40 \$	33,45 \$	41,81 \$	34,46 \$	43,07 \$	35,49 \$	44,36 \$	36,73 \$	45,91 \$
11	362 386	33,06 \$	41,33 \$	34,22 \$	42,77 \$	35,25 \$	44,06 \$	36,30 \$	45,38 \$	37,57 \$	46,97 \$
12	387 411	33,80 \$	42,25 \$	34,99 \$	43,73 \$	36,04 \$	45,05 \$	37,12 \$	46,40 \$	38,42 \$	48,02 \$
13	412 436	34,55 \$	43,18 \$	35,75 \$	44,69 \$	36,83 \$	46,03 \$	37,93 \$	47,42 \$	39,26 \$	49,07 \$

\*Pour l'année 2025-2026, les calculs salariaux ont été basé sur l'augmentation minimale possible de 3,00 % (voir annexe A – IPC)

## ANNEXE A – ÉCHELLE DE PROGRESSION SALARIALE

<b>Échelle de progression – Cols blancs – réguliers à temps plein</b>				
<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>80 %</b>	<b>85 %</b>	<b>90 %</b>	<b>95 %</b>	<b>100 %</b>

<b>Échelle de progression – Cols blancs – réguliers à temps partiel et auxiliaire</b>				
<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>80 %</b>	<b>85 %</b>	<b>90 %</b>	<b>95 %</b>	<b>100 %</b>
<b>0 heure</b>	<b>1 690 heures</b>	<b>3 380 heures</b>	<b>5 070 heures</b>	<b>6 760 heures</b>

<b>Échelle de progression – Cols bleus – réguliers à temps plein</b>				
<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>80 %</b>	<b>85 %</b>	<b>90 %</b>	<b>95 %</b>	<b>100 %</b>

<b>Échelle de progression – Cols bleus – réguliers à temps partiel et auxiliaire</b>				
<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>80 %</b>	<b>85 %</b>	<b>90 %</b>	<b>95 %</b>	<b>100 %</b>
<b>0 heures</b>	<b>2 080 heures</b>	<b>4 160 heures</b>	<b>6 240 heures</b>	<b>8 320 heures</b>

L'Employeur pourra reconnaître l'expérience d'un travailleur lors de son embauche afin de lui octroyer un échelon supérieur au premier échelon ;

- Le processus d'octroi d'échelon doit être fait sans discrimination, et de façon non arbitraire ;
- Dans le cas d'un grief portant sur l'octroi d'un échelon supérieur par l'Employeur, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

## ANNEXE A - IPC

### PROTECTION MAXIMALE CONTRE L'INDICE DU PRIX À LA CONSOMMATION (IPC)

DATE D'AUGMENTATION	AUGMENTATION SUR L'ÉCHELLE	PROTECTION MAXIMALE CONTRE L'IPC
16 avril 2025	3.00 %	+ 0.50 %
16 avril 2026	3.00 %	+ 0.50 %

Moyenne de l'IPC = somme de l'IPC des 12 mois complets précédents le 16 avril

Divisé par 12

Pour les années **2025 et 2026**, l'augmentation générale des salaires **est de 3,00 %** et peut atteindre un maximum de **3,50 %** si la moyenne de l'IPC pour la période de 12 mois précédent le 16 avril d'une année donnée (avril de l'année précédente à mars de l'année en cours) est supérieure à 3,00 %. Dans ce cas, l'augmentation générale est augmentée de la différence entre cette moyenne de l'IPC jusqu'au maximum de **3,50 % (exemple IPC de 3.14 %, l'augmentation générale sera de 3.14 %)**.

Les indices utilisés aux fins du calcul sont les indices des prix à la consommation (1992=100) pour le Québec et publiés par Statistique Canada.

Dans l'éventualité où Statistique Canada tarderait de publier les données disponibles, les parties s'entendront du moment où seront versés s'il y a lieu, l'excédent de l'augmentation de base.

Dans l'éventualité où Statistique Canada cesserait de publier les statistiques requises, les parties conviendront d'un nouvel outil de mesure.

Les indices utilisés ne peuvent servir à réduire les augmentations de base prévues chaque année ni les augmentations accordées antérieurement.

## ANNEXE B – COLS BLANCS - LISTE D'ANCIENNETÉ

\*En date du 1<sup>er</sup> novembre 2024

NOM COMPLET EMPLOYÉ	FONCTION	DATE EMBAUCHE	DATE RÉFÉRENCE		ANCIENNETÉ	SERVICE CONTINU
			DATE	ANNÉES		
	Technicien en génie civil	10/07/2023			1 an	1 an
	Agent(e) aquatique et sportif	14/10/1995	08/07/2022	16 ans	18 ans	18 ans
	Technicien(ne) à l'imposition des taxes et aux recouvrements	21/02/2023			1 an	1 an
	Adjointe administrative volante	06/03/2023	16/03/2023		1 an	1 an
	Technicien en urbanisme	31/03/2018	12/04/2019	1 an	6 ans	6 ans
	Préposé(e) à la bibliothèque	06/01/2014			10 ans	10 ans
	Chargé(e) de projets	01/01/2024	05/11/2012		11 ans	11 ans
	Technicien en génie civil	09/01/2017	16/11/2018		5 ans	5 ans
	Adjointe administrative au service du greffe	16/07/2002	22/08/2005	2 ans	21 ans	21 ans
	Assistante-trésorière	12/11/1993	14/01/2005	11 ans	30 ans	30 ans
	Agent (e) aux activités, loisirs et événements	04/07/2022			2 ans	2 ans
	Bibliotechnicienne	07/06/2010			14 ans	14 ans
	Technicien (ne) en administration aux finances	29-01-2024				
	Apparitrice/appariteur	20-09-2010	27/10/2021	6 ans	9 ans	9 ans
	Chargé(e) de projets	12/02/2024				
	Adjointe administrative	04/07/2022			2 ans	2 ans
	Adjointe administrative	28/02/2023	15/03/2023		1 an	1 an
	Agent culturel	07/11/2022			1 an	1 an
	Adjointe administrative	04/01/1991	29/09/2005	10 ans	29 ans	29 ans
	Technicien (ne) en administration au service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire	02/07/2024				
	Agente développement économique	01/01/2024	13/08/2018		6 ans	6 ans
	Commis à la perception	26/03/2018	03/04/2018		6 ans	6 ans
	Technicien(ne) à la paie	05/07/2004	10/12/2010	6 ans	19 ans	19 ans
	Greffier(e) à la cour municipale	24/02/1994	27/05/2005	6 ans	25 ans	25 ans
	Adjoint de direction	14/02/1989			35 ans	35 ans

## ANNEXE B – COLS BLEUS - LISTE D'ANCIENNETÉ

\*En date du 1<sup>er</sup> novembre 2024

NOM COMPLET EMPLOYÉ	FONCTION	DATE EMBAUCHE	DATE RÉFÉRENCE		ANCIENNETÉ	SERVICE CONTINU
			DATE	ANNÉES		
	Tech. assainissement des eaux	03/10/2012			12 ans	12 ans
	Préposé. e aréna, parcs, terrains sportifs	14/03/2024	10/08/2024			
	Journalier spécialisé	14-06-2021			3 ans	3 ans
	Opérateur en machinerie lourde	15-02-2021	31/05/2021		3 ans	3 ans
	Opérateur en machinerie lourde	11/07/1994	31/05/2005	7 ans	26 ans	26 ans
	Chauffeur de camion	25-05-2021			3 ans	3 ans
	Menuisier	28/10/2024				
	Journalier spécialisé	19/05/1994	12/05/2005	8 ans	27 ans	27 ans
	Chef d'équipe aux collectes de matières résiduelles	11-07-2022			2 ans	2 ans
	Chef mécanicien	05-02-2024				
	Opérateur en machinerie lourde	18-12-2015	14/02/2020	4 ans	8 ans	8 ans
	Mécanicien	30/09/2024				
	Préposé (e) au L.E.T.	03/10/1998	28/12/2006	4 ans	22 ans	22 ans
	Opérateur en machinerie lourde	28/08/2023			1 an	1 an
	Tech. assainissement des eaux	02/07/2019			5 ans	5 ans
	Préposé à l'entretien	18/09/2023	03/10/2023		1 an	1 an
	Journalier Préposé(e) aux espaces verts	11/10/2022			2 ans	2 ans
	Préposé à l'entretien	29/05/2023			1 an	1 an
	Opérateur en machinerie lourde	30-04-2018	04/05/2018		6 ans	6 ans
	Chauffeur de camion	27-02-2023	07/03/2023		1 an	1 an
	Opérateur en machinerie lourde Journalier spécialisé	25/06/2019	21/07/2020	1 an	5 ans	5 ans
	Opérateur en machinerie lourde	18/03/2024				
	Préposé. e aréna, parcs, terrains sportifs	22/08/2022			2 ans	2 ans

	Opérateur en machinerie lourde	28/08/2023			1 an	1 an
	Mécanicien	15/10/2024				
	Tech. assainissement des eaux	11/01/2010	13/01/2011	1 an	14 ans	14 ans
	Journalier-menuisier	21/09/2015	26/10/2017	2 ans	9 ans	9 ans
	Journalier spécialisé	01/11/2021			3 ans	3 ans
	Opérateur en machinerie lourde Journalier	03/09/2024				
	Opérateur en machinerie lourde	17/09/1985			39 ans	39 ans

## ANNEXE B – DATE DE RÉFÉRENCE

- A) Pour le salarié embauché avant le 16 avril 1990, le service continu équivaut à l'ancienneté pour déterminer les vacances. La date d'embauche servira pour le calcul de l'ancienneté et du service continu.
  - B) Pour le salarié régulier à temps plein, en poste le 16 avril 2005, dont la date d'embauche est après le 16 avril 1990, une date de référence sera calculée pour convertir les heures en années d'ancienneté. Ce calcul sera fait en fonction d'obtenir un nombre entier. Cette date et le nombre d'années d'ancienneté serviront de point de départ pour le calcul de l'ancienneté et du service continu futur.
  - C) Après le 16 avril 2005, pour un salarié qui obtient un poste régulier à temps plein, la date d'obtention de ce poste servira de référence pour convertir les heures en années d'ancienneté. Ce calcul sera fait en fonction d'obtenir un nombre entier. Cette date et le nombre d'années d'ancienneté serviront de point de départ pour le calcul de l'ancienneté et du service continu futur.
  - D) Pour le salarié régulier à temps partiel et le salarié auxiliaire, embauchés après le 16 avril 1990, le temps régulier réputé travaillé équivaut au service continu et à l'ancienneté.
  - E) Aux fins du calcul de l'ancienneté et du service continu, décrit aux paragraphes B), C) et D), un salarié col blanc devra avoir cumulé 1 690 heures et un salarié col bleu devra avoir cumulé 2 080 heures pour équivaloir à une année d'ancienneté.
- N.B. •** Les parties s'entendent que le calcul est fait à partir de la liste d'ancienneté fournie en date du **15 avril 2024**.

La Ville fournira au Syndicat une liste des heures accumulées aux fins du service continu de même qu'aux fins du temps supplémentaire accumulé et ce, mensuellement.

La Ville mettra à jour cette annexe au 16 avril de chaque année et la soumettra au Syndicat pour approbation. Cette mise à jour servira aux calculs prévus dans la convention collective pour la durée de celle-ci.

## **ANNEXE C – VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ**

Les vêtements et équipements suivants seront fournis aux salariés au besoin :

- Imperméables, vêtements de caoutchouc et couvre-tout ;
- Bottes de cuir ou souliers avec bout de sécurité ;
- Gants de cuir, mitaines de laine et de cuir ;
- Chapeaux protecteurs ;
- Habit de motoneige lorsque nécessaire, et la Ville verra à ce que les habits de motoneige soient de la meilleure qualité ;
- Couvre-tout pour les salariés du département des travaux publics ;
- Deux (2) sarraus sont mis à la disposition des salariés de bureau ;
- Lunette de sécurité ajustée ;
- Lunette de sécurité ;
- Lunette de sécurité ajustée avec teinte progressive, si requise ;
- Lunette de sécurité teintée ;
- Lunette polarisée ;
- Dossards de sécurité ;
- Vêtement à l'image de marque ;

**ANNEXE D – CALENDRIER DES FÊTES - COLS BLANCS**

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	Nb de journées à reporter
22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5					0 à reporter
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5				0 à reporter
		22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5			2 à reporter
			22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5		4 à reporter
				22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	4 à reporter
					22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	2 à reporter
						22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	0 à reporter

## **ANNEXE E – HORAIRE DE TRAVAIL ET SEMAINE NORMALE DES TECHNICIENS EN ASSAINISSEMENT DES EAUX**

- CONSIDÉRANT QUE** le traitement et la distribution de l'eau potable ainsi que la gestion des eaux usées requiert une surveillance constante de la part des techniciens en assainissement des eaux ;
- CONSIDÉRANT QUE** « La Ville » entend mettre les ressources financières et humaines adéquates, afin d'assurer une saine gestion de ses équipements liés à l'eau potable et des eaux usées ;
- CONSIDÉRANT QUE** « La Ville » veut, par souci d'équité pour ses employés, rémunérer ceux-ci pour leur prestation de travail ;
- CONSIDÉRANT QUE** ce protocole d'entente fut adopté par la Ville de Chibougamau lors de la séance régulière du conseil municipal le 25 mai 2020.

### **EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

#### **1. PRÉAMBULE**

Le préambule fait partie intégrante du présent protocole d'entente.

#### **2. NATURE DU SERVICE – SERVICE DES EAUX POTABLES ET USÉES**

« La Ville » requiert de ses techniciens en assainissement des eaux, une disponibilité afin d'assurer un service de garde les soirs de semaine et les fins de semaine en dehors des heures normales de travail, et ce, en regard du bon fonctionnement de ses équipements liés à la production de l'eau potable et au traitement des eaux usées et du LET.

#### **3. SERVICE DE GARDE**

Le service de garde pour les techniciens en assainissement des eaux est obligatoire et s'effectue sur rotation. Le technicien ne pourra combiner simultanément un horaire de garde au Service technique et hygiène du milieu avec un autre service tel que, mais non limitativement, le service des Incendies ou le service des Travaux publics.

Par ailleurs, le service de garde inclue une visite des installations les fins de semaine totalisant huit (8) heures lesquelles sont incluses dans l'horaire de travail régulier de quarante (40) heures. Ces visites se feront à raison de quatre (4) heures le samedi et le dimanche respectivement.

Advenant la non-disponibilité de deux (2) techniciens pour cause de maladie de plus de trois (3) semaines, ou en raison de la vacance d'un ou des postes de technicien, « **La Ville** » prendra les mesures nécessaires afin de ne pas obliger le technicien demeurant à assumer plus de quatre (4) semaines de garde consécutive dans la mesure du possible, et ce, selon la disponibilité des ressources humaines. Dans le cas d'une non-disponibilité de deux (2) techniciens, la Ville se réserve le droit de contracter à l'externe, si nécessaire.

#### 4. DÉFINITION TOURNÉE

La tournée est la visite de l'ensemble des installations nécessitant une prise de données et/ou un ajustement quotidien. Elle inclut aussi tous travaux planifiés pouvant être compris à l'intérieur des quatre (4) heures allouées à la tournée, si les travaux ont lieu entre 7 heures et 16 heures.

Il est laissé à la discrétion du **gestionnaire** d'indiquer l'heure à laquelle le technicien devra effectuer sa tournée, à l'intérieur des heures normales de travail.

Une rotation équitable de l'ensemble des employés du service de garde sera mise en place par le supérieur du département.

#### 5. HORAIRE

En dehors des heures normales de travail des techniciens prévues à la convention collective à l'article 21.03, la garde se fait du lundi au dimanche inclusivement et sur la base du tableau illustré au présent article et à l'article **21.03 c)** :

	Sam.	Dim.	Lun.	Mar.	Merc.	Jeud	Ven.	Total
Semaine 1 et 2	C*	C	J G*	J G	J G	J G	J G	40 hrs
Semaine 3	4 G	4 G	J	J	J	J	C	40 hrs

\*C : congé \* G : garde

Toutefois, les techniciens pourront échanger du temps sans que cela génère des heures supplémentaires. Cet échange de temps doit être autorisé et géré par le supérieur du département. Si le technicien n'effectue pas les visites de fin de semaine, celui-ci effectuera quarante (40) heures la semaine suivante. En tout temps, du lundi au vendredi, au moins deux (2) techniciens doivent être en poste incluant les périodes de vacances.

## 6. INTERVENTION LORS D'ALARMES

Le technicien de garde intervient lorsqu'une ou des alarmes sont signalées sur le téléphone fourni par « **La Ville** ». Dans le cadre de leur service de garde, « **La Ville** » fournira un ordinateur portable, une tablette ou tout autre appareil électronique incluant un service de données permettant un accès internet, afin que le technicien de garde puisse accéder à distance aux interfaces des logiciels de gestion des différents équipements à ses installations. Toutefois, considérant qu'actuellement certaines versions de logiciel ne permettent pas l'accès à distance, le technicien devra intervenir sur place.

Les techniciens pourront faire un usage personnel raisonnable des biens de « **La Ville** » (téléphone, tablette ou tout autre appareil électronique) mais en tout temps « **La Ville** » se réserve le droit de consulter les contenus et lors de son départ, le technicien devra avant enlever tout le contenu personnel se trouvant sur les appareils de « **La Ville** ».

Le technicien de garde doit être, en tout temps, capable d'intervenir et d'assurer son déplacement, et ce, en regard des alarmes qu'il aura à gérer.

Si l'arrêt d'un équipement ou la nature de l'alarme risque de mettre en péril le bon fonctionnement des équipements et l'alimentation en eau potable ou le processus de gestion des eaux usées, le technicien de garde devra se déplacer et intervenir directement sur place.

Le temps d'intervention exigé est d'un maximum d'une demi-heure sur les lieux de l'alarme.

Lors de chaque intervention, le technicien de garde devra fournir un rapport d'alarmes généré par le système d'exploitation et en remettre copie au responsable de **Service des travaux publics**. Si ce rapport ne peut être produit par les logiciels, le technicien devra aviser son supérieur de la nature des alarmes, du temps alloué pour résoudre le problème et la solution à apporter.

Si un technicien doit intervenir plusieurs heures de nuit, ce dernier peut demander à son supérieur de département une permission de repos pour la journée subséquente afin de recouvrer ses forces. Cette période de repos sera rémunérée, mais ne pourra en aucun cas dépasser 4 h. L'autorisation sera entièrement à la discrétion du supérieur du département et jugé au cas par cas. La décision ne saurait être contestée.

## 7. DISPOSITIONS NON APPLICABLES

Les paragraphes **22.03 c)** concernant la distribution équitable des heures supplémentaires et **23** concernant le rappel au travail ne sont pas applicables à cette entente.

## 8. RÉMUNÉRATION ET PRIME

La prime de garde sera comptabilisée à la journée et non à la semaine, soit du lundi au dimanche. La rémunération est basée sur les mêmes modalités que la prime de garde des travaux publics.

Le technicien qui ne pourra régler les alarmes, via l'ordinateur de garde et étant obligé de se rendre physiquement sur les lieux en dehors des horaires de travail prévues, sera rémunéré selon l'application de l'article **22.01** portant sur le temps supplémentaire de la convention collective.

## 9. VÉHICULE

La Ville fournira un véhicule au technicien qui est de garde étant donné qu'il faut répondre rapidement aux urgences. L'employé est autorisé à se servir de ce véhicule à des fins personnelles à l'intérieur des limites de la Ville. Le véhicule pourra seulement remorquer de l'équipement appartenant à l'Employeur. Toute infraction au Code de la route sera entièrement imputable à l'employé. L'employé est sujet à réprimande s'il abuse du droit véhiculaire ou s'en sert à mauvais escient.

## 10. ANNEXE « E » DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente annexe abroge et remplace le protocole d'entente signée le 15 juin 2020.

## 11. CONDITIONS À L'ENTENTE

11.1 La présente entente ne peut constituer une base de négociation en matière de rémunération, lors de la prochaine séance de négociation.

11.2 La présente entente **est en vigueur depuis** le jour de sa signature et fera partie intégrante de la convention collective.

## **ANNEXE F – PRODUITS PÉTROLIERS**

La Ville inclura dans son devis l'obligation pour le fournisseur d'huile à chauffage d'offrir le même taux aux salariés de la Ville. Le Syndicat transmettra directement au fournisseur la liste à jour des participants avec copie à la Ville.

## ANNEXE G – INDEMNITÉ DE DÉPART

1. Les parties conviennent de régler tous les litiges à l'égard de la présente annexe et de définir les droits des salariés à l'égard de celle-ci.
2. Seuls les salariés identifiés ci-bas ont acquis le droit aux indemnités de la présente annexe :

NOM COMPLET EMPLOYÉ	EMBAUCHE	MONTANT ACCORDÉ
	1995-10-14	17 000 \$
	1994-07-11	17 000 \$
	2002-07-16	13 500 \$
	1994-05-19	17 000 \$
	1993-11-12	17 000 \$
	1998-10-03	15 000 \$
	1991-01-04	17 000 \$
	2004-07-05	13 500 \$
	1994-02-24	17 000 \$
	1989-02-14	20 500 \$
	1985-09-17	20 500 \$

3. Pour bénéficier de la présente annexe, le ou la salarié(e) ci-haut mentionné devra être âgé d'au moins 55 ans et 15 ans de service ou de 50 ans et de 20 ans de service et devra indiquer la date de son départ à la retraite.
4. Les indemnités seront payables comme suit :
  - Embauches faites avant 1990 : 20 500 \$
  - Entre 1991 et 1995 : 17 000 \$
  - Entre 1996 et 2000 : 15 000 \$
  - Entre 2001 et 2004 : 13 500 \$
5. Aucune personne embauchée après le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ne bénéficie de la présente annexe.
6. Cette allocation sera considérée comme une indemnité de départ et sera transférable dans un RÉER ou un RPA, selon les règles de la Loi sur l'impôt, ou payée directement au salarié en retenant de l'impôt selon les règles des ministères, dans les soixante (60) jours de son départ à la

**retraite. Le ou la salarié(e) ne recevra aucun autre avantage ou bénéfices prévus à la convention.**

- 7. Lors du départ à la retraite, le ou la salarié(e) n'étant plus en service actif à la Ville, les bénéfices de l'assurance collective cessent selon les termes et les délais prévus au contrat d'assurances en vigueur.**

## **ANNEXE H – REMBOURSEMENT DE FRAIS DE VOYAGE**

Le salarié requit de se déplacer à la demande de la Ville, dans le cadre de son travail, reçoit les indemnités prévues par le règlement municipal.

## ANNEXE I – ACTIVITÉS SPORTIVES

Les salariés réguliers et auxiliaires avec droit de rappel **(4.03)** de la Ville de Chibougamau bénéficieront d'un remboursement une fois par année d'un montant maximum de 100 \$ sur présentation de pièces justificatives démontrant l'inscription à une activité physique sur le formulaire annexé à la paie de novembre à chaque année.



## **ANNEXE K – LETTRE D'INTENTION - VILLE DE CHIBOUGAMAU ET SCFP**

- Objet :** Demande d'intervention en matière d'amélioration des relations du travail auprès du ministère du Travail
- Considérant** la volonté commune des parties de promouvoir un climat de travail harmonieux et respectueux au sein de l'organisation ;
- Considérant** les défis actuels en matière de relations du travail nécessitant l'appui d'une tierce partie neutre ;
- Considérant** l'entente survenue entre les parties lors de la négociation de la convention collective ;
- Considérant** la disponibilité d'un service de médiation et de soutien en relations de travail offert par le ministère du Travail du Québec ;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

#### **1. Engagement à formuler une demande**

Les parties, représentées par l'Employeur et le Syndicat, s'engagent à formuler conjointement une demande d'intervention auprès du ministère du Travail du Québec, dans le but d'obtenir l'aide nécessaire pour améliorer les relations du travail au sein de la Ville de Chibougamau.

#### **2. Objectifs de l'intervention**

L'objectif principal de cette demande est de favoriser un environnement de travail positif, d'identifier et de résoudre les sources de tensions ou de conflits potentiels, ainsi que de mettre en place des mécanismes de dialogue et de collaboration accrus entre l'Employeur et le Syndicat.

#### **3. Étapes de la demande**

Les parties s'engagent à :

- a. Rédiger et soumettre conjointement une demande formelle d'intervention auprès du ministère du Travail dans un délai de 30 jours suivant la signature de la convention collective.
- b. Les parties conviennent de collaborer activement avec les représentants du ministère et les médiateurs désignés pour faciliter le processus d'évaluation et d'intervention ;
- c. Respecter les recommandations émises par les intervenants mandatés, dans la mesure où celles-ci sont conformes aux lois en vigueur et aux conventions collectives applicables.

## **ANNEXE L – LETTRE D’ENTENTE # 1**

Entente intervenue entre

**LA VILLE DE CHIBOUGAMAU**

Ci-après appelée : « **L’Employeur** »

Et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 1269**

Ci-après appelé : « **Le Syndicat** »

### **Intégration des titres d’emplois inclus au certificat d’accréditation et qui étaient non-couverts par l’ancienne convention collective**

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat est accrédité pour représenter « Tous les salariés au sens du Code du travail travaillant à la Ville de Chibougamau tel que décrit dans certificat d’accréditation émis le 8 juillet 1970 ;

**CONSIDÉRANT** les discussions survenues entre les parties lors de la période de négociations pour le renouvellement de la convention collective échue depuis le 16 avril 2023.

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie de la présente ;
2. Tous les employés inclus au certificat d’accréditation, mais non-couverts par l’ancienne convention collective seront intégrés aux salariés et seront couverts par l’unité d’accréditation et la convention collective en vigueur au plus tard le 16 avril 2025 ;
3. Les parties devront évaluer les postes décrits au préambule par rapport à l’équité interne et dans ces conditions :

- les parties ont omis de prévoir une classe supplémentaire concernant les taux horaire pour l'intégration des salariés qui seront intégrés à la convention collective ;
  - Les parties conviennent qu'elles devront trouver de façon commune une solution satisfaisante et réaliste pour les deux parties concernant le taux horaire accordé à ces employés intégrés ;
4. Les parties conviennent qu'elles devront définir les conditions de travail pour chaque poste intégré ;
5. Au plus tard le 16 avril 2025 les employés visés par la présente débiteront le paiement des cotisations syndicales et bénéficieront des nouvelles conditions d'emploi.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Chibougamau le 18 Février <sup>2025</sup>~~2024~~.

СНІВОЦГАМАЦ

**SCFP**  
Syndicat canadien de  
la fonction publique 