

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

Objet : Entente

N° certificat : DQ-2024-5303

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-6340

EMPLOYEUR VILLE DE LOUISEVILLE 105, AVENUE SAINT-LAURENT LOUISEVILLE QC J5V 1J6 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 968 (FTQ) 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4		
Date signature : 2025-10-23	Nombre de salariés visés :	Date début :
Date dépôt : 2025-11-03		Date d'expiration :

Remarque :

N° 2025-01 : Ajouts aux articles 18 et 24 à la convention collective 2025-2029.

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-11
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

6

LETTRE D'ENTENTE N° 2025-01

INTERVENUE ENTRE

VILLE DE LOUISEVILLE
(ci-après appelé « l'employeur »)

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 968 (FTQ)**
(ci-après appelé « le syndicat »)

OBJET : AJOUTS aux articles 18 et 24 À LA CONVENTION COLLECTIVE 2025-2029

- CONSIDÉRANT** que la convention collective 2025-2029 est en vigueur ;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de bonifier certains articles de la convention collective.
- CONSIDÉRANT** que trois (3) jours fériés sont survenus depuis la signature de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- I) À L'ARTICLE 18 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES, ajouter à la fin de l'article 18.01 les paragraphes suivants :

Employés admissibles à l'horaire de quatre jours et demi (4,5) par semaine, y compris les employés saisonniers

L'indemnité versée pour un jour férié tombant un lundi, mardi, mercredi ou jeudi est équivalente à la durée normale de la journée de travail de l'employé, soit sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45) ou neuf (9) heures, selon le cas.

Lorsqu'un jour férié est fixé un vendredi, l'indemnité versée correspond à quatre (4) heures.

Ces indemnités sont versées à la condition que l'employé ait été rémunéré pour chacune des quatre (4) semaines complètes de paie précédant celle où survient le jour férié, ou qu'il ait été absent pour un motif prévu à la convention collective.

Advenant que l'horaire de quatre jours et demi (4,5) par semaine ne soit plus en vigueur, le calcul des indemnités se fera selon les modalités applicables aux employés ne bénéficiant pas de cet horaire.

Les jours fériés correspondant à la St-Jean-Baptiste, à la fête du Canada et à la fête du Travail 2025 seront traités rétroactivement selon cet article.

Autres employés

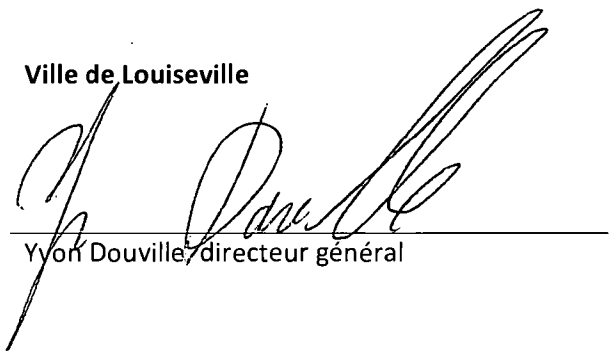
Pour les employés à horaire irrégulier, les employés temporaires, ainsi que les employés saisonniers à temps partiel, l'indemnité pour un jour férié correspond à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant celle où le congé est observé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

- II) À l'ARTICLE 24 - RÉGIME D'ÉPARGNE ET DE RETRAITE, ajouter à la fin de l'article 24.02 le paragraphe suivant :

En cas d'absence pour maladie, la Ville s'engage à maintenir sa contribution équivalente à six pourcent (6,0 %) de la rémunération brute de base, comme prévu au premier paragraphe, et ce, pour une période maximale de douze (12) mois. Advenant que cette contribution ne puisse être versée pendant le congé, peu importe la raison, les montants dus seront versés rétroactivement au retour de l'employé. Pendant cette période maximale de douze (12) mois, l'employé demeure libre de cotiser ou non sa part au REÉR, à son entière discrétion.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Louiseville, le 23 octobre 2025.

Ville de Louiseville



Yvon Douville, directeur général

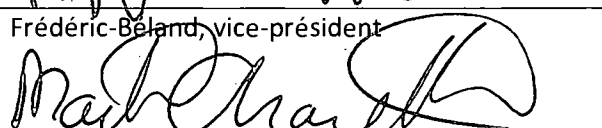
Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 968 (FTQ)



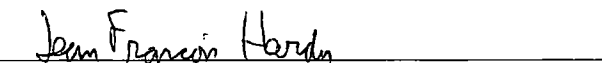
Alexandre Gagnon, président



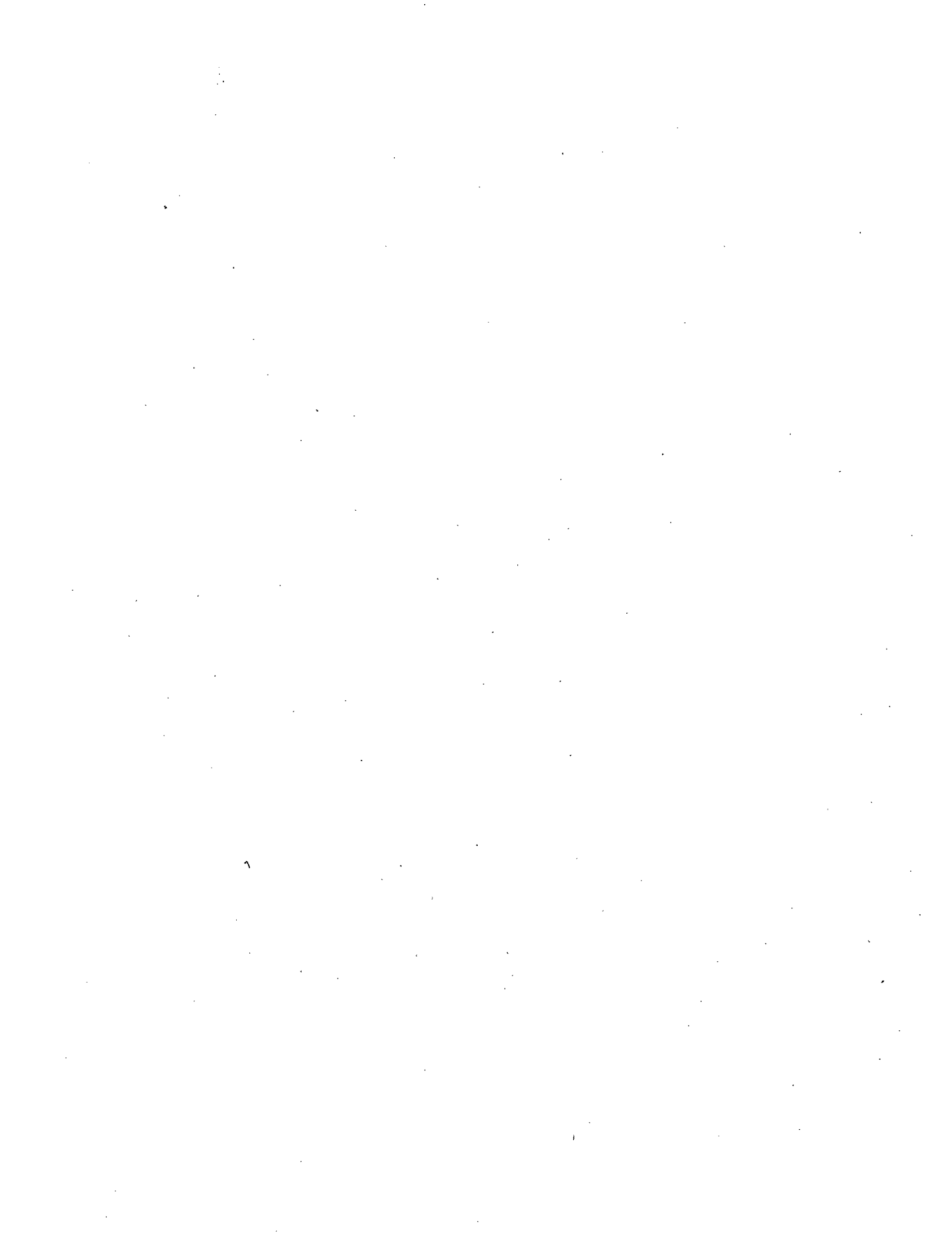
Frédéric Béland, vice-président



Martin Charette, secrétaire-trésorier



Jean François Hardy, conseiller syndical SCFP



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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-2729

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-6340

<p>EMPLOYEUR</p> <p>VILLE DE LOUISEVILLE 105, AVENUE SAINT-LAURENT LOUISEVILLE QC J5V 1J6</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>
--

<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 968 (FTQ) 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>

<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 7080, RUE MARION, BUREAU 207 TROIS-RIVIÈRES QC G9A 6G4</p>
--

Date signature : 2025-06-02	Nombre de salariés visés : 27	Date début : 2025-06-02
Date dépôt : 2025-06-03		Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Martine Dubé
 Préposé(e) à l'émission

2025-06-04
 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

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

VILLE DE LOUISEVILLE

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 968 (FTQ)**

Du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2029

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	JURIDICTION ET RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 3	FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 4	DÉFINITIONS DES TERMES.....	2
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	5
ARTICLE 6	AFFICHAGE D'AVIS.....	5
ARTICLE 7	ABSENCES SYNDICALES MOTIVÉES.....	5
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	6
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES.....	7
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 11	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	10
ARTICLE 13	MUTATION TEMPORAIRE ET ENTRAÎNEMENT.....	12
ARTICLE 14	RAPPEL AU TRAVAIL ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE.....	12
ARTICLE 15	HEURES DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 16	PRIMES.....	17
ARTICLE 17	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	18
ARTICLE 18	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	21
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES PAYÉES.....	22
ARTICLE 22	SÉCURITÉ, SANTÉ ET FORMATION.....	27
ARTICLE 23	ASSURANCES COLLECTIVES.....	28
ARTICLE 24	RÉGIME D'ÉPARGNE ET DE RETRAITE.....	28
ARTICLE 25	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	29
ARTICLE 26	CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PARTERNITÉ ET PARENTAL.....	30
ARTICLE 27	CONGÉ SANS SOLDE.....	31
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION.....	32
ARTICLE 29	VALIDITÉ.....	33
ANNEXE « A »	- CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS.....	34
ANNEXE « A-1 »	EMPLOYÉS RÉGULIERS.....	34
ANNEXE « A-2 »	EMPLOYÉS TEMPORAIRES.....	36
ANNEXE « B »	- ÉCHELLE DES SALAIRES.....	37
ANNEXE « C »	- VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	38

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur, le syndicat et les employés, d'assurer, d'une part, un meilleur rendement de travail, la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous

ARTICLE 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 2.01 La présente convention s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation émis le 19 novembre 2002 qui a été accordé, à la suite de l'accord des parties de fusionner les certificats d'accréditation émis le 9 juillet 1996 et le 10 octobre 2001 conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 968 (FTQ).
- 2.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, **section locale 968 (FTQ)** comme l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 19 novembre 2002 et ses amendements subséquents.
- 2.03 Une personne non régie par la présente convention ou un sous-traitant ne doit pas exécuter de travail qui par sa nature est normalement fait par les personnes salariées régies par la présente convention, sauf occasionnellement :
1. pour fins d'entraînement de personnes salariées;
 2. pour répondre à un cas d'urgence, pour le temps requis;
 3. pour répondre à un cas de force majeure à l'égard duquel les personnes salariées ne peuvent accomplir seules les travaux;
 4. si le travail ne peut être fait dans le délai requis ou si l'employeur n'a pas les outils ou équipements nécessaires;
 5. s'il n'a pas de personnel qualifié de disponible ou qu'il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Toutefois, si l'employeur se devait d'utiliser l'une ou l'autre de ces exceptions, cela ne doit pas avoir pour effet d'occasionner des mises à pied ou **de diminuer les heures de travail** pour les personnes salariées ainsi que d'empêcher leur rappel au travail.

ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés en conformité avec ses obligations et selon les stipulations de la présente convention.

- 3.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des employés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions d'une loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 3.04 Aux fins de l'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de discrimination ou de distinction injuste, toutes formes de représailles ou de discrimination contre quelque employé ou représentant de l'Employeur pour l'un des motifs cités à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ou de l'exercice des droits que lui reconnaît la présente convention.
- 3.05 L'Employeur convient d'exercer des fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend qui affecte les conditions de travail prévues dans cette convention d'un ou de plusieurs employé (s) régi (s) par la présente convention soit assujettie à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 8 de la présente.
- 3.06 Au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention, l'Employeur s'engage à fournir une copie de la convention collective à chaque employé. Il fournira également vingt (20) copies au syndicat et une copie à tout nouvel employé. Cette copie de la convention devra être sous forme de brochure telle que la convention collective précédente.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS DES TERMES

4.01 A) EMPLOYEUR

Ville de Louiseville

B) SYNDICAT

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 968 (FTQ).

4.02 EMPLOYÉ RÉGULIER

Tout employé qui a complété **1 365** heures de travail pour un employé col blanc et **1 560** heures de travail pour un employé col bleu.

L'Employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les employés dont les noms apparaissent à l'annexe « A » attachée à la présente pour en faire partie intégrante, sont des employés réguliers.

Nous retrouvons trois catégories d'employés réguliers :

a) Employé régulier à temps plein

Désigne tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur.

Ces employés ont droit à tous les avantages de la convention collective au prorata des heures rémunérées.

b) Employé régulier à temps partiel

Désigne tout employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

Ces employés ont droit à tous les avantages de la convention collective au prorata des heures rémunérées.

c) Employé régulier saisonnier

Tout employé dont les services sont requis sur une base saisonnière.

L'Employeur s'engage, en dehors de la saison normale, lorsqu'il a besoin d'effectifs supplémentaires ou lors de remplacement, à faire appel aux employés réguliers saisonniers par service en respectant leur ancienneté, dans la mesure qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche pour laquelle est fait le rappel. Pour la durée de son travail, cet employé reçoit le taux de salaire de la fonction pour laquelle est fait le rappel.

S'il n'y a pas d'employé disponible dans le service, l'Employeur rappelle les employés temporaires faisant partie de la liste d'employés temporaires du service et qui répondent aux exigences de la tâche, en respectant l'ancienneté basée sur le nombre d'heures accumulées dans le service.

L'Employeur calculera l'ancienneté des employés concernés pour établir la liste de rappel lorsque le besoin se présentera.

Ces employés saisonniers ont droit à tous les avantages de la convention collective au prorata des heures rémunérées.

Les parties conviennent que ces employés réguliers saisonniers (4.02 c) ne sont pas des employés réguliers annuels ni à temps partiel au sens de l'article 4.02 a) et b).

4.03 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

- a) Le mot « employé temporaire » désigne celui qui est embauché pour un surcroît de travail ou pour remplacer un employé absent pour quelque raison ou pour combler temporairement un poste vacant.

Le surcroît de travail ne peut être que pour une durée de moins de 1 260 heures rémunérées pour les cols blancs et 1 440 heures rémunérées pour les cols bleus.

Cette disposition ne s'applique pas lors d'un remplacement d'un employé régulier.

Cet employé a droit à l'ensemble des avantages prévus à la présente convention collective au prorata des heures rémunérées sauf en ce qui concerne le régime enregistré d'épargne retraite, les assurances collectives, les journées de congé de maladie et les journées de congé mobiles. Lorsqu'il termine sa période de probation, soit après **1 365** heures pour les cols blancs et **1 560** heures pour les cols bleus, cet employé a droit aux congés de maladie et aux congés mobiles qui sont prévus à la convention collective au prorata des heures **rémunérées**.

- b) Pour seule fin d'obtenir une priorité d'emploi lorsque les services d'employés temporaires seront requis par l'Employeur, les employés temporaires jouissent d'un droit de rappel en fonction des heures cumulées après les employés réguliers. Lorsque l'Employeur en a besoin et fait appel à ces dits employés dans la mesure où ils répondent aux exigences normales du poste. Cette liste est mise à jour **au besoin** et est remise au Syndicat.
- c) Pour avoir droit au rappel, l'employé doit avoir complété une période de probation cumulative de **1 365** heures rémunérées pour les cols blancs et **1 560** heures rémunérées pour les cols bleus.
- d) L'utilisation de cette catégorie d'employés ne doit pas avoir pour effet d'éviter de créer ou de diminuer un ou des postes réguliers.
- e) En aucun cas, les employés temporaires ne deviendront des employés d'une autre catégorie, sauf après entente entre les parties ou s'ils appliquent sur un poste vacant ou nouvellement créé par l'Employeur et qu'ils l'obtiennent, sous réserve des règles d'ancienneté propres aux employés temporaires.

De plus, lorsqu'un employé temporaire aura atteint 1 820 heures rémunérées pour un col blanc et 2 080 heures rémunérées pour un col bleu, il pourra bénéficier des privilèges du régime enregistré d'épargne retraite et des assurances collectives au prorata du temps travaillé, et ce, sans que son statut ne soit modifié.

- f) Les parties conviennent que ces employés temporaires (4.03) ne sont pas des employés réguliers annuels ni à temps partiel ni saisonnier au sens de l'article 4.02 a), b) et c).

4.04 L'Employeur avisera, par écrit, tout nouvel employé de son statut quant aux définitions ci-haut décrites ainsi que lors de tout changement ultérieur.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout nouvel employé doit, dans les dix (10) jours de son embauche, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- 5.02 L'Employeur doit déduire sur le salaire de chaque employé toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par le syndicat.
- Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'employé et elles doivent apparaître sur les formules de revenus pour fins d'impôt.
- 5.03 L'Employeur fait parvenir au trésorier du syndicat chaque mois, la somme ainsi recueillie avec la liste des noms et adresses des employés, montants retenus et salaire versé.
- 5.04 L'employeur fait parvenir au Syndicat au moment de l'embauche et avec le consentement de l'employé ses coordonnées (courriel, adresse et numéro de téléphone).**

ARTICLE 6 AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Le syndicat a le droit d'afficher aux seuls endroits désignés par la Ville, des avis d'assemblées ainsi que tous les autres avis qui auront reçu l'approbation du directeur général ou de son représentant

ARTICLE 7 ABSENCES SYNDICALES MOTIVÉES

- 7.01 À l'occasion de la négociation des griefs ou de la convention collective avec les autorités de l'Employeur ou ses représentants, trois (3) délégués du Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire. Il ne peut y avoir plus de deux (2) employés provenant du même service.
- 7.02 **Une personne conseillère** du syndicat, conformément aux dispositions du Code du travail de la Province de Québec, pourra aider et assister le comité de négociation et le comité de griefs dans leurs représentations auprès de l'Employeur.
- 7.03 L'Employeur accepte d'accorder dix (10) jours par année pour le **SCFP, section locale 968 (FTQ)**, sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté, à tout membre choisi comme délégué, maximum deux (2) à la fois, pour participer à des congrès, des stages d'étude ou des affaires syndicales. Dans le cas des congrès ou des stages d'études, les absences sont autorisées à la condition que **le SCFP, la section locale 968** produise un certificat au directeur général sept (7) jours avant le départ.

Les journées non utilisées pendant l'année sont reportées à l'année suivante jusqu'à un maximum de dix (10) journées.

Cet article ne doit pas avoir pour effet d'accorder plus de vingt (20) jours de libération dans une année.

7.04 L'employeur accepte de libérer deux (2) journées sans perte de salaire le nombre d'officiers nécessaires – maximum trois (3) pour préparer le projet de convention collective.

7.05 **L'employeur accepte de libérer les représentants syndicaux, aux frais du syndicat, et ce, pour un maximum de douze (12) jours annuellement pour l'ensemble des représentants syndicaux.**

Le salaire des représentants est versé normalement et la section locale remboursera l'employeur. La demande de libération doit être envoyée au directeur général sept (7) jours avant la date de libération demandée et ne peut être refusée sans motifs valables. L'Employeur fera parvenir une facture au syndicat et celui-ci remboursera l'employeur dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

8.01 Tout employé régulier ou temporaire qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention ou qui lui sont reconnus par le Code du travail, ou dans les cas d'abus de droit de la part de l'Employeur, qui désire formuler un grief en application ou en violation des présentes dispositions, doit appliquer la procédure suivante :

8.02 Procédure préliminaire

L'employé ou le représentant du groupe d'employé accompagné de son délégué syndical peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec son supérieur immédiat ou le directeur général. S'il n'y a pas d'entente, la Ville et le Syndicat suivent les étapes qui suivent :

8.03 a) Première étape

L'employé doit seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix, ou du comité de griefs du syndicat, soumettre par écrit son grief au directeur général dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue.

b) Deuxième étape

Le directeur général doit rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

c) Troisième étape

Si la décision du directeur général n'est pas rendue dans les trente (30) jours ouvrables ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief est soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la Ville ou au Syndicat.

- 8.04 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties, l'Employeur et le syndicat.
- 8.05 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief sera considéré comme abandonné à toutes fins que de droit.
- 8.06 Une erreur cléricale ou technique dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 8.07 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis et les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 8.08 Malgré l'article 8.03, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.**

ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance acquise des faits donnant ouverture à une sanction.
- 9.02 Dans le même délai, l'Employeur fait parvenir un avis écrit à l'employé concerné dont copie au Syndicat.
- 9.03 Les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés après entente entre les parties.
- 9.04 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral selon la procédure prévue à l'article 8 de la convention.
- 9.05 Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois avant la sanction faisant l'objet d'un arbitrage sera retirée du dossier de l'employé si, pendant cette période, aucune mesure disciplinaire de même nature n'a été inscrite au dossier de l'employé concerné.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01 a) Sauf disposition contraire, pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout employé régulier régi par les présentes.
- b) Sauf disposition contraire, tout nouvel employé régulier est soumis à une période de probation de **1 365** heures rémunérées pour un employé col blanc et **1 560** heures rémunérées pour un employé col bleu. **La période de probation peut être prolongée après entente entre les parties.** Pendant cette période, le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention collective sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, le REER et les journées de maladie. Cependant, l'assurance collective sera en vigueur après 3 mois et non rétroactive. À la fin de la période de probation, l'employé verra ses bénéfices « REER et journées de maladie » rétroagir au 1^{er} jour d'ancienneté.
- 10.02 Le droit d'ancienneté des employés réguliers s'acquiert dès que la période de probation est terminée et la date du début de la période de probation sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 10.03 L'employé régulier perd ses droits à l'ancienneté **et son emploi** dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) l'employé victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle reconnue par la CNESST, conserve son lien d'emploi et son ancienneté à moins que les probabilités qu'il fournisse une prestation normale de travail dans un avenir prévisible soient faibles. Dans ce cas, l'employeur peut mettre fin à l'emploi;
- L'employeur fait des efforts raisonnables pour réintégrer l'employé porteur d'une lésion ou d'une maladie professionnelle et à cette fin, il accommode celui-ci;
- d) lorsqu'il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident autre que lésion professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs. Cependant, ledit employé ne perd pas son droit à l'ancienneté s'il a obtenu de son médecin une prolongation de son congé de maladie, laquelle doit être signalée à l'Employeur;
- e) s'il ne se rapporte pas au travail sans motif valable dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis donné par écrit par l'employeur;
- f) **si un employé embauché à titre de journalier n'obtient pas son permis de conduire classe 3 ou 1 dans les douze (12) mois après sa date d'embauche.**

- 10.04 L'ancienneté des employés réguliers est comptée séparément de celle des autres employés. L'ancienneté des employés réguliers prévaut en tout temps et en toutes circonstances sur celle des autres à condition que l'employé puisse satisfaire aux exigences normales du poste, définies par l'Employeur.
- 10.05 L'Employeur s'engage à fournir, dans les limites de soixante (60) jours après la signature de la présente convention, une liste indiquant l'ancienneté de chaque employé régulier et cette liste sera transmise au syndicat, et tout employé pourra, dans les quinze (15) jours suivant sa publication à l'Hôtel de Ville, porter plainte et demander une correction de la liste advenant erreur de rang dans son ancienneté établie, et cette liste sera mise à date tous les ans.
- 10.06 Dans les cas de promotion ou de mutation équivalente à une promotion ou s'il se produit une vacance que l'Employeur désire remplir au sein de l'unité de négociation ou qu'une nouvelle fonction régie par la présente convention est créée, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant **sept (7) jours ouvrables à l'interne. Si l'Employeur décide d'afficher à l'externe, cet affichage sera fait simultanément à l'affichage interne ou après celui-ci.** Les employés réguliers intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de mutation au bureau du directeur général. La Ville attribue le poste à l'employé **régulier** qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste.
- Les exigences requises par l'Employeur doivent être pertinentes et en relation avec le poste affiché. L'Employeur doit tenir compte de l'expérience de l'employé auprès de la Ville.
- L'Employeur convient d'accorder à l'employé choisi une période d'entraînement et de familiarisation d'une durée de trois (3) semaines.
- 10.07 À défaut de postulants qualifiés dans le délai prescrit, l'Employeur sera libre de remplir le poste par une personne de son choix.
- 10.08 Dans le cas de mise à pied, de mutation à une fonction inférieure et de réembauche, l'Employeur tiendra compte de l'ordre d'ancienneté pourvu, toutefois, que les employés concernés soient en mesure d'accomplir les exigences de la tâche.
- 10.09 Le défaut de demander une promotion ou nomination ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou nomination ultérieure.
- 10.10 Un employé ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler **pendant une période maximale de douze (12) mois.** S'il est appelé à retourner à un emploi inclus dans l'unité de négociation **à l'intérieur de cette période,** il peut exercer ses droits d'ancienneté.

Ancienneté propre aux employés temporaires

- 10.11 L'ancienneté des employés temporaires se compte en heures **rémunérées et s'acquiert dès que la période de probation est terminée. Pour les fins de calcul de l'ancienneté propre aux employés temporaires, celle-ci correspond au nombre d'heures rémunérées depuis le début de son embauche.**
- 10.12 L'employé temporaire perd ses droits à l'ancienneté propre aux employés temporaires **et son emploi** dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) lorsqu'il est congédié;
 - c) l'employé victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle reconnue par la CNESST, conserve son lien d'emploi et son ancienneté à moins que les probabilités qu'il fournisse une prestation normale de travail dans un avenir prévisible soient faibles. Dans ce cas, l'employeur peut mettre fin à l'emploi;

L'employeur fait des efforts raisonnables pour réintégrer l'employé porteur d'une lésion ou d'une maladie professionnelle et à cette fin, il accommode celui-ci;
 - d) lorsqu'il est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident autre que lésion professionnelle et maladie professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs. Cependant, ledit employé ne perd pas son droit à l'ancienneté s'il a obtenu de son médecin une prolongation de son congé de maladie, laquelle doit être signalée à l'Employeur;
 - e) lorsqu'il n'est pas rappelé par l'employeur pour une période de **douze (12)** mois suivant son dernier rappel;
 - f) s'il refuse, sans motif valable, 3 rappels au travail à l'intérieur d'une année civile;
 - g) **si un employé embauché à titre de journalier n'obtient pas son permis de conduire classe 3 ou 1 dans les douze (12) mois après sa date d'embauche.**

ARTICLE 11 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 11.01 Les salaires et les taux de salaires des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 11.02 Les salaires des employés plus élevés que ceux prévus par la présente convention ne seront pas diminués par la mise en vigueur de celle-ci ni pendant sa durée pourvu que le contenu de la tâche demeure le même.

- 11.03 L'Employeur classe les employés d'après la liste d'occupation annexée à la présente convention et déterminée à l'annexe « B » et selon les dispositions de la convention.
- 11.04 La progression des échelons salariaux s'applique de la façon suivante :
- Tout employé nouvellement embauché bénéficie de 90% du taux de salaire prévu à l'annexe « B » pendant les 0 à 6 premiers mois de son embauche;
- Au 7^e mois de la date anniversaire de son embauche, le salarié bénéficie de 95 % du taux de salaire prévu à l'annexe « B »;
- Après le 12^e mois de la date anniversaire de son embauche, le salarié bénéficie de 100 % du taux de salaire prévu à l'annexe « B ».
- 11.05 Malgré l'article 11.04, l'Employeur peut reconnaître l'expérience pertinente en lien avec l'emploi à des fins de positionnement dans la classe salariale, soit à 95 % ou 100 % dès l'embauche. L'employé peut démontrer dans les trente (30) jours de son embauche cette expérience par une attestation d'emploi ou déclaration assermentée.**

ARTICLE 12 JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

- 12.01 Les employés sont payés au moyen du système en vigueur au plus tard à 17 h tous les mercredis. Si le mercredi est un jour de fête, les employés sont payés la veille.
- 12.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les relevés de paie de chaque employé:
- a) Le nom et le numéro de l'employé;
 - b) La date et la période de paie;
 - c) Le nombre d'heures travaillées;
 - d) Le montant brut de la paie;
 - e) Les détails des déductions;
 - f) Le montant net de la paie;
 - g) Le taux de l'employé;
 - h) Le cumulatif de la rémunération et des déductions.
- 12.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte de son propre gré doit recevoir son salaire, tout autre bénéfice et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

ARTICLE 13 MUTATION TEMPORAIRE ET ENTRAÎNEMENT

- 13.01 Tout employé régulier ou temporaire appelé à remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction ou partie de fonction régie par la présente, recevra pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée à la condition toutefois que ce travail soit d'une durée d'au moins une demi-journée.

ARTICLE 14 RAPPEL AU TRAVAIL ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE

- 14.01 Tout employé rappelé à son travail après avoir quitté son poste depuis au moins quinze (15) minutes, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier ou à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas applicable, pour chacune des heures travaillées selon le mode le plus rémunérateur sauf si les heures effectuées avant ou après le début ou la fin de la journée sont travaillées d'une façon continue et consécutive aux heures régulières de travail.
- 14.02 Tout employé appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, et tout employé qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa maison pour aller au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier.
- 14.03 Tout appel subséquent fait dans la période de trois (3) heures du premier appel ne constitue pas pour les fins de cet article un second appel, **sauf si la personne a quitté les lieux du travail.**

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 Employés des travaux publics

Sauf exception prévue aux présentes, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en **quatre jours et demi (4,5)** comme suit :

Du lundi au jeudi de 7 h 30 à 17 h et le vendredi de 7 h 30 à 11 h 30. La période de repas est de trente (30) minutes non rémunérée.

Les parties conviennent que cet horaire est instauré dans le cadre d'un projet pilote d'une durée de douze (12) mois suivant la date de signature de la présente convention collective. À l'échéance de la période de douze (12) mois, les parties pourront reconduire ou modifier l'horaire de travail pour la durée restante de la convention collective.

À défaut d'entente, l'horaire de travail de la convention 2018-2024 ainsi que l'horaire applicable à l'été 2024 redeviennent applicables.

15.02 Employés de bureau

La semaine normale de travail pour les employés de bureau est de trente-cinq (35) heures par semaine en **quatre (4,5) jours et demi** de travail, soit :

Du lundi au jeudi de 8 h à 16 h 30 et le vendredi de 8 h à 12 h. La période de repas est de quarante-cinq minutes (45) non rémunérée.

Les parties conviennent que cet horaire est instauré dans le cadre d'un projet pilote d'une durée de douze (12) mois suivant la date de signature de la présente convention collective. À l'échéance de la période de douze (12) mois, les parties pourront reconduire ou modifier l'horaire de travail pour la durée restante de la convention collective.

À défaut d'entente, l'horaire de travail de la convention 2018-2024 ainsi que l'horaire applicable à l'été 2024 redeviennent applicables.

15.03 Conciergerie

La semaine normale de travail du conciergerie est de **vingt-sept (27) heures**, dont **dix (10) heures** au garage municipal, incluant les salles de bain et la cafétéria, réparties sur cinq (5) jours selon les besoins du service et selon une plage horaire s'étendant de 16 h à 22 h 30 du lundi au vendredi.

Il sera loisible à la l'Employeur d'augmenter les **vingt-sept (27) heures** de travail jusqu'à concurrence de quarante (40) heures payables à taux régulier de l'annexe « B ».

Il est entendu que le conciergerie pourra effectuer divers travaux manuels autres que la conciergerie à la demande de la direction générale, le tout sur une base ponctuelle, temporaire ou régulière en autant de ne pas limiter **les heures supplémentaires** et le rappel au travail des employés régis par la présente.

Les **vingt-sept (27) heures** de travail de base le sont pour l'hôtel de ville, et les travaux publics et les autres ouvrages connexes requis par la direction générale. Les ouvrages requis à la Maison du commis voyageur, et ce, à la fréquence d'une fois par mois, le seront en sus de l'horaire normal de travail.

15.04 Préposés(es)

Pour tous les préposés, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit :

Lors de la mise en service de la glace de l'aréna, **l'horaire** de travail est réparti sur une période de sept (7) jours avec des quarts de travail de huit (8) heures par jour avec **trente (30) minutes rémunérées** pour le repas lorsque l'employé est tenu de demeurer sur les lieux de travail durant cette période. L'employé aura droit à une (1) fin de semaine sur **trois (3) de congé ou plus si cela est possible.**

Après la première semaine complète du retrait de la glace jusqu'à la semaine complète avant la confection de la glace, les employés travailleront du lundi au jeudi inclusivement, à raison de 7 h à 17 h, avec une heure non rémunérée pour le repas et le vendredi de 7 h à 11 h, soit 40 h/sem. Toutefois, il devra toujours y avoir un employé en fonction et en rotation le vendredi de 8 h à 17 h. L'horaire de l'employé qui devra assurer la présence du vendredi après-midi sera de 8 h à 17 h du lundi au vendredi pour un total de 40 h/sem.

L'horaire de travail est affiché dans ce service par l'Employeur quinze (15) jours à l'avance. Cette dernière pourra être modifiée avec le consentement de l'employé ou lorsque l'absence pour motif sérieux d'un employé fait en sorte que l'Employeur soit dans l'incapacité de rendre le service d'opération de l'aréna, de **plateaux sportifs** ou lors de la tenue d'événements spéciaux.

15.05 Technicien en documentation

La semaine normale du technicien en documentation est de trente-cinq (35) heures, dont vingt-huit (28) heures réparties du lundi au vendredi et sept (7) heures réparties du lundi au dimanche, selon les besoins établis par l'Employeur, et ce, pour un maximum de dix (10) fins de semaine par année. Au-delà de dix (10) fins de semaine par année, l'employé est rémunéré en heures supplémentaires.

L'employé qui reçoit un appel à son domicile la fin de semaine obtient une indemnité d'une heure à temps supplémentaire. L'employé ne peut recevoir une deuxième indemnité si un deuxième appel survient à l'intérieur de l'heure suivant l'appel initial.

Il est spécifiquement établi que le temps supplémentaire pour le technicien en documentation est en vigueur après 7 h/jour ou 35 h/sem. tel que signalé à l'article 17.01.

15.06 Brigadière scolaire

La semaine normale de travail est de dix-huit (18) heures, habituellement établie sur une base de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires de travail de la brigadière scolaire sont établis selon le calendrier scolaire au début de chaque nouvelle année scolaire.

Cependant, il peut y avoir une modulation d'horaire qui devra être transmise à l'employé au moins quinze (15) jours avant le changement et les horaires pourront être aménagés différemment, sur une période de sept (7) jours, avec un horaire flexible et au taux de salaire régulier le tout, pour répondre adéquatement aux besoins de l'Employeur.

Les congés accordés en vertu de la présente convention peuvent être déplacés au besoin en fonction du calendrier scolaire.

Lors de son rappel, la brigadière scolaire sera affectée à la traverse d'écoliers.

Advenant que la brigadière scolaire doive s'absenter, le concierge aura priorité pour son remplacement

15.07 Préposé aux activités sportives

La semaine normale de travail est en moyenne de dix-sept heures et demie (17,5), établie sur une base de sept (7) jours, du lundi au dimanche inclusivement, selon les besoins du service établis par l'Employeur. Cependant, il peut y avoir une modulation d'horaire qui devra être transmise à l'employé au moins quinze (15) jours avec le changement. Les horaires pourront être aménagés différemment avec un horaire flexible et au taux de salaire régulier le tout, pour répondre adéquatement aux besoins du service.

Il est spécifiquement établi que le temps supplémentaire pour le préposé aux activités sportives est en vigueur après 7 h/jour ou 35h/sem. tel que signalé à l'article 17.01.

15.08 Agent aux loisirs

La semaine normale de travail pour l'agent aux loisirs est de trente-cinq (35) heures par semaine. L'horaire habituel est de quatre jours et demi (4,5), soit du lundi au jeudi de 8 h à 16 h 30 et le vendredi de 8 h à 12 h. La période de repas est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérée. Compte tenu des besoins du service et de la nature du poste, l'horaire de travail pourra être modulé par l'Employeur selon un horaire à être transmis à l'employé au moins quinze (15) jours avant le changement. Lors d'activités ou d'événements, l'horaire de travail peut être variable de jour, de soir et de fin de semaine et sans obligation de l'Employeur d'octroyer une fin de semaine de congé sur trois.

Les parties conviennent que cet horaire est instauré dans le cadre d'un projet pilote d'une durée de douze (12) mois suivant la date de signature de la présente convention collective. À l'échéance de la période de douze (12) mois, les parties pourront reconduire ou modifier l'horaire de travail pour la durée restante de la convention collective.

À défaut d'entente, l'horaire de travail de la convention 2018-2024 ainsi que l'horaire applicable à l'été 2024 redeviennent applicables.

15.09 Préposé à la réglementation

La semaine normale de travail pour le préposé à la réglementation comporte deux périodes : du 15 mars au 30 novembre (période d'été) et du 1^{er} décembre au 14 mars (période d'hiver). La semaine normale de travail est d'un minimum de dix-huit (18) heures pendant l'été et de douze (12) heures pendant l'hiver. Il sera loisible à l'Employeur d'augmenter les heures de travail jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine payables à taux régulier. Compte tenu des besoins du service et de la nature du poste, l'horaire de travail pourra être modulé par l'Employeur. Ainsi, l'horaire de travail peut être variable de jour, de soir et de fin de semaine et sans obligation de l'Employeur d'octroyer une fin de semaine de congé sur deux.

L'Employeur peut, selon les besoins qu'il détermine, combler une partie ou la totalité des heures du préposé à la réglementation par une implication dans d'autres services que celui de l'urbanisme dans des tâches dont il possède les compétences.

15.10 Période de repas retardée

Dans les cas d'urgence où les employés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé, et, à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période habituelle des repas.

Le repas sera payé par l'employeur **sous présentation de la pièce justificative avec les sommes maximales suivantes (avant taxe et pourboire maximum de quinze pour cent (15 %) :**

- A) Repas du matin : 13,00 \$
- B) Repas du midi : 22,00 \$
- C) Repas du soir et de nuit : 26,00 \$

Ces montants sont indexés à compter de 2026, selon les pourcentages d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

15.10 Période de repos

Tout employé a droit, sans perte de traitement, à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

15.11 Clause particulière pour le balai mécanique

Nonobstant ce qui précède, le travail des opérateurs de balai mécanique pourra être exécuté la nuit sur une base de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Le travail exécuté par les employés des équipes de nuit sur le balai mécanique en plus de leur huit (8) heures par jour de vingt-quatre (24) heures sera considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) de leur taux horaire régulier.

15.12 Urgence neige

En cas d'urgence décrétée par l'Employeur pour le déblaiement de la neige, les heures de travail pourront être modifiées de façon que le travail de déneigement se fasse sur un travail de douze (12) heures, soit huit (8) heures au taux régulier et quatre (4) heures à temps supplémentaire. Il est entendu que ces heures ne peuvent être modifiées qu'à l'intérieur de la semaine normale de travail, soit du lundi au vendredi. Dans les autres cas, le temps supplémentaire s'applique en vertu de l'article 17.

Afin d'effectuer un déneigement et des réparations de fuites d'aqueduc aux temps les mieux appropriés possibles, il sera loisible à la Ville de modifier l'horaire normal des employés non réguliers.

15.13 Modification aux heures de travail

À la demande d'un employé, ses heures régulières de travail du début de la journée prévues à la convention pourront être modifiées pourvu que l'Employeur y consente expressément. Cependant, telle demande doit être faite par l'entremise du syndicat.

ARTICLE 16 PRIMES

16.01 Si un employé du **service** des travaux publics, **un préposé, un agent aux loisirs** ou un préposé à la réglementation effectue du travail à taux régulier entre 17 h et **00 h (minuit)**, il reçoit une prime **d'un (1,00 \$) dollar** par heure travaillée, à compter de la date de signature de la présente convention.

16.02 Si un employé du **secteur** des travaux publics, **un préposé, un agent de loisirs** ou un préposé à la réglementation effectue du travail à taux régulier entre **00 h (minuit)** et 8 h, il reçoit une prime **d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par heure travaillée à compter de la date de signature de la présente convention.**

16.03 Il sera reconnu à chaque employé des travaux publics une prime horaire supplémentaire uniforme de **deux dollars (2,00 \$)** par heure travaillée à la réparation spécifique d'une fuite d'aqueduc au réseau et d'un problème d'égout.

La prime vaut pour le temps passé aux réparations du réseau avec un minimum garanti de trois (3) heures et est ajoutée au taux du salarié après le calcul de tout temps supplémentaire, s'il y a lieu. Cette prime ne s'applique qu'à l'employé qui descend dans le trou pour réparer la fuite d'eau.

16.04 Entre la période du 15 novembre au 15 avril, les employés du service des travaux publics qui agissent à titre de superviseur des opérations de déneigement et celui qui doit déneiger en dehors des heures régulières de travail, recevront une prime hebdomadaire **de base de deux cents dollars (200,00 \$) de la présente convention collective. Cette prime est versée chaque semaine.**

16.05 L'employé du service des travaux publics qui agit à titre de répondant pour le service des appels d'urgence (téléphone de garde) recevra une prime de garde hebdomadaire **de cent cinquante dollars (150,00 \$) de la présente convention collective** pour chacune des semaines où il agit à ce titre. **Cette prime est versée chaque semaine.**

16.06 L'employé du service des Loisirs et de la Culture qui agit à titre de répondant pour le service des appels d'urgence (téléphone de garde) recevra une prime de garde hebdomadaire de **cent cinquante dollars (150,00 \$) de la présente convention collective** pour chacune des semaines où il agit à ce titre. **Cette prime est versée chaque semaine.**

16.07 **Répartition de la garde**

La semaine de garde est définie du lundi matin au lundi matin suivant.

L'Employeur affiche deux fois par année une liste sur laquelle les employés volontaires inscrivent leurs disponibilités pour la garde. Une liste est pour la garde de la première semaine de janvier jusqu'à la dernière semaine de mai – elle est affichée pour une période de dix (10) jours calendrier au plus tard le 1^{er} novembre. Une liste est pour la garde de la première semaine de juin jusqu'à la dernière semaine de décembre – elle est affichée pour une période de dix (10) jours calendrier au plus tard le 1^{er} avril.

Les employés volontaires doivent répondre aux exigences normales des tâches à exécuter. L'employé titulaire de la fonction de mécanicien peut effectuer de la garde.

L'octroi des semaines de garde se fait par ancienneté et à tour de rôle parmi les employés volontaires et l'horaire est affiché dans le service concerné.

Dans les cas où aucun employé ne s'est porté volontaire pour effectuer la garde, l'employeur affecte la garde par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés aptes à effectuer les tâches. Dans le cas où un employé de garde doit s'absenter pour un motif de maladie ou familial et qu'aucun employé ne peut le remplacer, l'employeur affecte la garde par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés aptes à effectuer les tâches.

L'employé de garde a priorité pour effectuer les heures supplémentaires requises par la garde. Si la situation l'exige, l'employé de garde doit appeler lui-même les employés pour effectuer les heures supplémentaires. Lorsqu'il y a une erreur dans l'attribution des heures supplémentaires, l'employé qui aurait normalement dû travailler les heures supplémentaires se voit offrir, en priorité, une occasion de remplacement dès que possible. Les appels en heures supplémentaires planifiées ou en continuités de l'horaire normal de travail sont exclus des appels de garde.

Il est de la responsabilité de la personne salariée de garde de se faire remplacer si elle ne peut remplir ses fonctions.

ARTICLE 17 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tout travail requis d'un employé couvert par la présente convention, en plus de ses heures régulières de travail stipulées à l'article 15 précédent, sera considéré comme **des heures supplémentaires** et rémunérées au taux de cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire régulier.

Nonobstant ce qui précède, les employés attirés aux postes de technicien en documentation, adjointe à la comptabilité, concierge, préposés aux activités sportives et préposés seront rémunérés à temps et demi après l'horaire indiqué ci-dessous pour chacun de ces postes.

- après 7 h/jour et 35 h/sem. - technicienne en documentation et adjointe à la comptabilité;
- après 8 h/jour et 40 h/sem. - concierge **et préposé à la réglementation**;
- après 7 h/jour et 35 h/sem. - préposé aux activités sportives **et agent aux loisirs**;
- après 8 à 9 h/jour selon l'horaire et 40 h/sem. - **les préposés(es)**;

Pour **les préposés(es)**, seulement pour la période couverte après la première semaine complète de **du retrait** de la glace jusqu'à la semaine complète avant la confection de la glace, tel que défini à l'article 15.04, il est convenu de rémunérer les employés de ce service au taux du temps supplémentaire tel qui suit :

- après 9h/jour sans égard au 40h/sem.

Pour tout nouveau poste de bureau régulier à temps partiel : **les heures supplémentaires débuteront** après 7 heures/jour et 35 h/semaine.

Pour tout autre poste régulier à temps partiel : **les heures supplémentaires débuteront** après 8h/jour et 40h/semaine.

17.02 Le travail **effectué** en **heures supplémentaires** lorsqu'expressément requis est obligatoire, à moins de raisons sérieuses. Cependant, l'Employeur ne pourra exiger de tout employé de faire plus de huit (8) heures supplémentaires par jour de vingt-quatre (24) heures. L'excédent de huit (8) heures supplémentaires par jour sera rémunéré à taux double.

17.03 Tout travail effectué **pendant la** semaine en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 15 et tout temps effectué le samedi est considéré comme **des heures supplémentaires** et rémunérées au taux de temps et demi.

17.04 Tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.

Tout travail supplémentaire effectué les jours de fêtes est rémunéré au taux de temps double plus le paiement de la fête.

Sujet aux dispositions des paragraphes précédents et à l'exception des employés visés au paragraphe 15.11 à l'exception des employés travaillant le dimanche si ce jour fait partie de leur semaine normale de travail, et à l'exception des employés travaillant sur système de rotation, tout travail fait le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.

17.05 Pour les fins d'application de la présente clause, tout travail exécuté en **heures supplémentaires** en excédant de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure (1/2) et de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure ainsi de suite pour ce travail supplémentaire subséquent.

17.06 **Les heures supplémentaires sont réparties comme suit :**

L'Employeur affiche deux fois par année une liste sur laquelle les employés volontaires inscrivent leurs disponibilités et intérêt pour effectuer des heures supplémentaires :

- **Une liste pour les heures supplémentaires de la première semaine de janvier jusqu'à la dernière semaine de mai – elle est affichée pour une période de (dix) 10 jours calendrier au plus tard le 1^{er} novembre.**
- **Une liste pour les heures supplémentaires de la première semaine de juin jusqu'à la dernière semaine de décembre – elle est affichée pour une période de dix (10) jours calendrier au plus tard le 1^{er} avril.**

Les employés volontaires doivent répondre aux exigences normales des tâches à exécuter. L'employé titulaire de la fonction de Mécanicien peut effectuer du temps supplémentaire aux travaux publics.

L'octroi des appels en heures supplémentaires se fait par ancienneté et à tour de rôle parmi les employés volontaires et disponibles et l'horaire est affiché dans le service concerné.

Dans les cas où aucun employé ne s'est porté volontaire pour effectuer les heures supplémentaires, l'employeur affecte l'employé par ordre inverse d'ancienneté. Il est entendu que plus d'employés pourront être appelés en temps supplémentaire que ceux indiqués sur la liste, qu'ils soient volontaires ou non, si la nature de l'appel l'exige.

Lorsqu'il y a une erreur dans l'attribution des heures supplémentaires, l'employé qui aurait normalement dû travailler les heures supplémentaires, se voit offrir en priorité une occasion de remplacement dès que possible.

17.07 **Sur demande du syndicat, l'Employeur remet la liste des heures supplémentaires travaillées.**

17.08 Les parties conviennent que **les heures supplémentaires** accomplies par un employé peuvent être compensées en congé selon les modalités suivantes :

- **les employés pourront accumuler des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé par année;**
- **l'employé qui désire prendre ses congés doit faire une demande écrite deux (2) jours ouvrables à l'avance;**

- la date de prise de ces congés doit faire l'objet d'une entente entre le supérieur immédiat et l'employé;
- le temps cumulé est comptabilisé selon le taux de surtemps et traduit à taux simple pour fin de reprise;
- le temps non repris est rémunéré au plus tard à la mi-décembre de chaque année. À la demande de l'employé, le temps non repris pourra également être rémunéré à la mi-juin.

ARTICLE 18 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 18.01 Pour tous les employés à l'exception des employés travaillant en rotation ou qui, en raison des opérations, ont une répartition des heures différentes qui les oblige à travailler ces jours-là, les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. L'employé reçoit pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler ce jour-là.
- 18.02 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux employés à leur taux régulier :
- le Jour de l'An;
 - le lendemain du Jour de l'An;
 - le Vendredi Saint;
 - le Lundi de Pâques;
 - la Fête des Patriotes;
 - la Saint-Jean-Baptiste;
 - la Fête du Canada;
 - la Fête du Travail;
 - Action de grâces;
 - le Jour du Souvenir;
 - la veille de Noël;
 - le Jour de Noël;
 - le lendemain du Jour de Noël;
 - la veille du Jour de l'An.
- 18.03 Si un des jours ci-haut mentionnés tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédent ou suivant la fête, à la discrétion de l'Employeur.
- 18.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé concerné devra accomplir ses fonctions ordinaires la veille et le lendemain du jour férié chômé, à moins que le congé hebdomadaire de cet employé n'ait été fixé soit la veille soit le lendemain, ou à moins que son absence ne soit motivée par écrit auprès du directeur général ou qu'il s'agisse d'une absence prévue dans la convention collective.
- 18.05 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, l'employé aura droit de prendre une journée additionnelle de congé.

18.06 Tout employé requis par l'Employeur pour travailler un de ces jours de congés mentionnés dans le présent article, sera rémunéré au taux du temps supplémentaire en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé.

18.07 Chaque année, les employés auront droit à deux (2) journées mobiles au prorata des heures rémunérées prises après entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat. Ces journées sont prises dans l'année de référence et sont non cumulatives.

L'Employeur convient que lorsque l'employé est absent **à la suite d'un** accident de travail, une maladie professionnelle ou une absence **à la suite d'une** invalidité de courte ou de longue durée, les jours d'absence n'affectent pas le calcul des journées mobiles. Ces journées doivent tout de même être prises dans l'année de référence et demeurent non cumulatives.

Les demandes de journées mobiles devront être soumises par écrit au supérieur immédiat au moins deux (2) jours ouvrables avant la prise de congé.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

19.01 Tout employé régulier à temps plein ou à temps partiel couvert par la présente convention a droit.

- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence, à une (1) journée de vacances payées à son taux de salaire régulier (de base) pour chaque mois de service continu ne devant pas excéder deux (2) semaines régulières de travail;
- b) après un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- c) après trois (3) ans de service continu à la fin de l'année de référence, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- d) après cinq (5) ans de service continu à la fin de l'année de référence, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- e) après **onze (11)** ans de service continu à la fin de l'année de référence, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- f) après **vingt-deux (22)** ans de service continu à la fin de l'année de référence, à six (6) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.

19.02 Tout employé régulier saisonnier ou temporaire couvert par la présente convention a droit:

- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence, à quatre pour cent (4 %) de vacances payées à son taux de salaire régulier (de base) pour chaque mois de service continu ne devant pas excéder deux (2) semaines régulières de travail;
- b) après un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence, à quatre pour cent (4 %) de vacances payées à son taux régulier de salaire ne devant pas excéder deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- c) après trois (3) ans de service continu à la fin de l'année de référence, à six pour cent (6 %) de vacances payées à son taux régulier de salaire ne devant pas excéder trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- d) après cinq (5) ans de service continu à la fin de l'année de référence, à huit pour cent (8 %) de vacances payées à son taux régulier de salaire ne devant pas excéder quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- e) après **onze (11)** ans de service continu à la fin de l'année de référence, à dix pour cent (10 %) de vacances payées à son taux régulier de salaire ne devant pas excéder cinq (5) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- f) après **vingt-deux (22)** ans de service continu à la fin de l'année de référence, à douze pour cent (12 %) de vacances payées à son taux régulier de salaire ne devant pas excéder six (6) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;

Les vacances non prises en cours d'emploi seront rémunérées à la fin de la période d'emploi.

- 19.03 Aux fins du calcul des vacances, le service continu est la durée ininterrompue pendant laquelle l'employé a un lien d'emploi avec la Ville. Lorsque l'employé est mis à pied, le service continue de s'accumuler en autant que l'employé conserve son droit de rappel au travail en vertu de la convention collective.
- 19.04 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit au 30 avril. Les crédits de vacances sont alloués au prorata des heures rémunérées au salaire à titre régulier au cours de la période précédente, soit du 1^{er} mai au 30 avril.
- 19.05 Les périodes de vacances seront déterminées par l'Employeur entre le 1er janvier au 31 décembre ou à toute autre période avec la permission de l'Employeur, et ce dernier tiendra compte du choix exprimé par chacun par ordre d'ancienneté.
- 19.06 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de l'Employeur, il aura droit à une indemnisation proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

- 19.07 L'employé victime d'un accident subit ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur.
- 19.08 L'Employeur déterminera les périodes de vacances avant le premier décembre de chaque année et les employés devront exprimer leur choix et leurs périodes de vacances avant le 1er mai.
- 19.09 L'employé empêché de prendre ses vacances au moment prévu, par suite d'accident ou de maladie, peut reporter ses vacances annuelles à une date ultérieure, en autant que ceci ne dérange pas l'horaire de vacances déjà établi pour les autres employés.
- 19.10 Les employés consentent à utiliser leur ancienneté que pour les quatre (4) premières semaines de vacances auxquelles ils ont droit. Pour fixer les semaines de vacances additionnelles, ils doivent attendre que tous les employés aient choisi leurs vacances.

La prise de vacances est limitée à trois (3) semaines consécutives, à moins d'entente avec l'Employeur avant la prise des vacances.

ARTICLE 20 CONGÉ MALADIE, RAISON FAMILIALE OU PERSONNELLE

- 20.01 Tout employé régulier a droit à un crédit annuel de **dix (10) jours** de maladie, **raison familiale ou personnelle** par année (.83 jour par mois de service).

Ces journées seront payées au taux de salaire de base (régulier) de l'employé et calculés au prorata des mois de service entiers ou des heures rémunérées au salaire à titre régulier au service de la Ville au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre. À la fin de l'exercice financier de chaque année, il y a une régularisation des jours de maladie en fonction des heures rémunérées, et ce, afin de s'assurer que l'employé ne dépasse pas le crédit de traitement de maladie auquel il a droit. Ainsi, s'il y a des jours utilisés en maladie pris à même les jours versés par anticipation qui excèdent le nombre de jours auxquels il avait droit, ils seront remboursés à l'Employeur.

- 20.02 Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subit ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail, l'absence de maladie prévue par cette clause ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur n'interrompt pas le service continu.
- 20.03 L'employé absent pour maladie en informe l'Employeur dès le 1^{er} jour ouvrable.

L'employé remet subséquemment à l'Employeur, dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'avis de son médecin, une attestation médicale indiquant le motif de l'absence et la date prévisible de son retour.

Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle, selon lui, le malade peut reprendre son travail.

Si le médecin de l'employé et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, les deux (2) parties, l'Employeur et le syndicat, choisissent un troisième médecin dont la décision sera finale, les honoraires du troisième médecin seront payés à parts égales par l'Employeur et par le syndicat.

Lorsque l'Employeur exige de l'employé des papiers médicaux du médecin, il devra en assumer les frais.

20.04 Le calcul des jours en maladie est basé sur une semaine régulière de travail tout aussi bien en ce qui concerne la déduction des jours de maladie utilisés que la remise en argent lors de la retraite ou du départ.

20.05 Il est entendu que dans tous les cas de maladie ou d'accident, seuls les jours où l'employé était cédulé pour travailler seront déduits de son crédit en maladie.

20.06 Nonobstant les dispositions ci-haut prévues, il est convenu pour les employés réguliers à temps plein et à temps partiel, qu'au premier janvier de chaque année, les jours d'absence pour maladie prévus à 20.01 seront portés par anticipation au crédit de chaque employé pour servir aux fins de cet article.

Nonobstant les dispositions ci-haut prévues, il est convenu pour les employés réguliers saisonniers qu'à la première journée de travail, les jours d'absence pour maladie prévus à 20.01 seront portés par anticipation au crédit de ces employés pour servir aux fins de cet article. Les crédits seront basés sur la période d'emploi prévue par résolution.

20.07 Advenant le départ d'un employé avant la fin de l'année en cours ou avant la fin de la période d'emploi prévue par résolution, les jours utilisés en maladie pris à même les jours versés par anticipation qui excèdent le nombre d'heures ou de jours auxquels il avait droit, seront alors remboursés à l'Employeur.

20.08 Lors du départ d'un employé pour quelque raison que ce soit, ou à la fin de chaque année de calendrier, l'Employeur versera à tout employé régi par la présente convention, un montant d'argent équivalent aux jours de crédit en maladie non utilisés calculés en taux du salaire régulier de l'employé concerné.

ARTICLE 21 ABSENCE POUR DÉCÈS, NAISSANCE, ADOPTION, MARIAGE OU RAISONS JURIDIQUES

21.01 Un salarié peut s'absenter du travail pour les événements suivants. Ces journées sont payées au taux d'une journée de travail régulier s'il y a lieu.

- a) lors du décès de son conjoint ou d'un enfant ainsi que l'enfant d'une famille reconstituée, du père et de la mère :
cinq (5) jours ouvrables ;
 - b) lors du décès du conjoint, du père ou de la mère du conjoint, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'une sœur ou d'un frère, d'une demi-sœur ou d'un demi-frère :
trois (3) jours ouvrables.
 - c) lors du décès du gendre, de la bru, du beau-frère et de la belle-sœur:
deux (2) jours ouvrables;
 - d) lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, son petit enfant :
une (1) journée soit celle des funérailles;
 - e) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant:
deux (2) jours ouvrables rémunérés pouvant être fractionnés et trois (3) jours supplémentaires sans solde;
 - f) lors de son mariage:
trois (3) jours et **deux (2) jours supplémentaires sans solde;**
 - g) lors du mariage de son enfant:
une (1) journée;
 - h) en cas de divorce:
une (1) journée pour audition devant un Tribunal;
 - i) lorsque l'employé est appelé à témoigner ou à agir à titre de juré dans une affaire où lui-même n'est pas partie :
la Ville paiera 100 % du salaire moins le montant que l'employé reçoit à titre d'indemnité gouvernementale.
- 21.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé payé en vertu du présent contrat.
- 21.03 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

- 21.04 L'employé peut choisir d'utiliser une journée de congé pour l'enterrement ou la crémation lorsque celui ou celle-ci a lieu à l'extérieur de la période de congé qui lui est accordée. Cette procédure ne doit pas avoir pour effet de donner un congé supplémentaire à l'employé.

ARTICLE 22 SÉCURITÉ, SANTÉ ET FORMATION

- 22.01 L'Employeur doit prendre des mesures prévues par la Loi pour la sécurité, l'assainissement et la santé de ses employés.
- 22.02 L'Employeur doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage requis par la loi dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 22.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité, la santé et la formation des employés.
- 22.04 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 22.05 L'Employeur conserve le privilège d'exiger, à ses frais, de tout employé couvert par cette convention, si elle le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par l'Employeur.
- 22.06 L'employeur s'efforce d'affecter le personnel en rotation pour les travaux de voirie et aqueduc.
- 22.07 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et s'engagent à coopérer à cette fin. S'il advenait que la Ville réquisitionne un cours pour un ou plusieurs employés, elle assumera les coûts d'inscription et les dépenses pertinentes à la bonne tenue de ladite formation. Pour des fins d'organisation, deux (2) employés à la fois pourront quitter pour une formation.
- 22.08 Sur demande écrite, l'Employeur pourra accorder un congé sans solde à l'employé régulier qui désire s'inscrire à un programme d'études relié à son emploi actuel. Pendant un tel congé, l'employé régulier conserve les droits que lui confère la présente convention collective.
- 22.09 L'employeur rembourse 50 % des frais d'inscription à un programme d'activités physiques auquel l'employé s'inscrit. Le montant maximal remboursé par la Ville par année civile par employé est de cent (100) dollars. Le programme doit couvrir une période minimale de quatre (4) semaines.
- 22.10 Les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et sécurité au travail afin de rencontrer les objectifs prévus à l'article 22.**

ARTICLE 23 ASSURANCES COLLECTIVES

23.01 L'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la présente convention collective un régime d'assurances dont les dispositions sont négociées entre les parties patronales et syndicales.

23.02 L'Employeur s'engage à l'égard des employés à payer cinquante pour cent (50 %) le coût des primes des différentes assurances.

La répartition pour chacune des assurances est faite en considérant les avantages que les lois fiscales confèrent aux employés.

L'Employeur facture la part de l'employé absent qui n'est pas exempté du paiement de la prime d'assurance une (1) fois par mois.

L'employé doit rembourser l'Employeur dans les six (6) semaines de la réception de ladite facture à défaut de quoi, l'Employeur avise alors le syndicat et l'employé qu'il cessera de payer sa part des assurances. À défaut par l'employé de régulariser la situation dans les dix (10) jours suivants la réception dudit avis, il devra alors assumer 100 % des dites primes, sous peine des sanctions prévues par l'assureur, le cas échéant.

23.03 Pour modifier le régime, l'employeur et le syndicat devront s'entendre sur les modifications proposées par l'une ou l'autre des parties.

23.04 Dans le cas où un régime serait aboli, l'employeur s'engage à prévoir dans le nouveau régime une protection dans l'ensemble substantiellement équivalente.

ARTICLE 24 RÉGIME D'ÉPARGNE ET DE RETRAITE

24.01 La Ville maintient en vigueur le régime enregistré d'épargne et de retraite collectif pour les employés réguliers.

24.02 La Ville s'engage à verser chaque semaine dans le régime de retraite au nom de chaque employé, 6.0% de la rémunération brute de base.

L'employé doit cotiser un minimum de cinquante pour cent (50 %) de la contribution de l'employeur dans le REÉR collectif de la Ville ou du Fonds de solidarité FTQ.

24.03 **Fonds de solidarité FTQ**

1. L'Employeur accepte de collaborer avec le syndicat pour permettre aux employé-es de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

2. L'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque employé-e qui le désire et qui a **complété** le formulaire **d'adhésion** du **Fonds de solidarité FTQ en ligne**, le montant indiqué par l'employé-e pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

L'employé peut, au moment de sa souscription au fonds en ligne, faire le choix de recevoir immédiatement ou non sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il ou elle participe au Fonds de solidarité FTQ par déduction à la source (DAS), et ce, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral. L'Employeur appliquera le choix de l'employé au moment de son adhésion et selon les directives reçues du Fonds.

3. Un(e) employé(e) peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, **en faisant les modifications nécessaires directement à son compte en ligne**. **L'Employeur recevra alors un avis de modification provenant directement du Fonds de solidarité FTQ.**
4. L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds de **solidarité FTQ**.

24.04 **Fonds de pension**

L'Employeur accepte que ses employés adhèrent à un nouveau fonds de pension s'ils le désirent et accepte de contribuer le même pourcentage que l'employé verse jusqu'à concurrence de 6,0 % de la rémunération brute de base pour ce régime donc, s'il advenait que les employés adhèrent à un nouveau régime, la clause 24 .03 ne serait plus valide.

ARTICLE 25 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 25.01 L'Employeur s'engage à ne pas diviser entre ses employés le travail de façon à réduire la semaine normale de travail; elle doit plutôt mettre à pied, si nécessaire, un nombre adéquat d'employés pour maintenir la semaine normale de travail pour ceux qui demeurent à son emploi.
- 25.02 L'Employeur s'engage à fournir du travail correspondant à la balance de la semaine normale de travail à tous les employés réguliers lorsqu'il y a mise à pied et l'Employeur s'engage à faire le rappel au travail suivant l'ordre d'ancienneté.
- 25.03 Les employés qui, par suite d'une incapacité physique ou mentale sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail, peuvent être reclassifiés à d'autres emplois disponibles pour lesquels ils sont qualifiés. L'Employeur et le syndicat devront s'entendre sur le salaire.
- 25.04 L'Employeur n'accordera pas de contrat forfaitaire qui aurait pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers.

De plus, toute modification d'un poste ou du nombre de postes des travaux publics, des cols bleus et des cols blancs ou des loisirs doit être précédée d'une consultation officielle entre les parties et à titre de sécurité d'emploi de base, l'Employeur assure en tout temps un nombre minimum de **six (6)** postes à temps complet aux travaux publics, (5) postes à temps complet pour les employés cols blancs et **quatre (4)** postes à temps complet à l'aréna et loisirs.

L'Employeur devra consulter la partie syndicale avant de donner à contrat des travaux qui sont actuellement effectués par les employés à l'emploi de la ville.

- 25.05 L'Employeur s'engage, lors d'annexion ou de fusion ou d'entente de service avec une autre Corporation Municipale ou une MRC dont elle ferait partie ou de vente de services, d'exiger du nouvel Employeur que l'engagement, le salaire et l'ancienneté des employés réguliers concernés soient reconnus. Aucun employé régulier de la Ville ne sera mis à pied si l'une ou l'autre des situations ci-haut décrites se produit.
- 25.06 Dans le cas où un employé journalier chauffeur, un mécanicien ou un préposé se voit retirer temporairement son permis de conduire, il est assigné à la fonction de journalier et reprend son poste lorsqu'il retrouve ses capacités légales.

ARTICLE 26 CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PARTERNITÉ ET PARENTAL

A) CONGÉ DE MATERNITÉ

- 26.01 La salariée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité sans solde qu'elle détermine mais ne pouvant excéder dix-huit (18) semaines.
- 26.02 Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- 26.03 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité équivalente à la période de retard.
- 26.04 L'employée qui **donne naissance** à un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité.

B) CONGÉ PARENTAL

- 26.05 Le père ou la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans solde de **cinquante-deux (52)** semaines. Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé conformément à la Loi sur les normes du travail.

C) CONGÉ SANS SOLDE

- 26.06 **À la suite de son congé de maternité, de paternité et parental, l'employé a droit à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas huit (8) semaines à la condition qu'elle fasse la demande au moins trente (30) jours avant le début du congé sans solde.**
- 26.07 Pendant le congé sans solde, **l'employé** continue de bénéficier des avantages prévus par tout régime où il y a contribution **de l'employé** et de l'Employeur. **Cependant, l'employé doit assumer 100 % du coût des primes des différentes assurances.**

D) GÉNÉRALITÉS

- 26.08 Sous réserve des dispositions du présent article, la Ville agira conformément aux prescriptions de la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, dans le traitement des questions reliées au congé de maternité et au congé parental.
- 26.09 Durant son congé de maternité, **de paternité** et parental, **l'employé** continue de bénéficier des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de **l'employé** et de l'Employeur, et l'Employeur continue **d'assumer 50 % du coût des primes des différents régimes d'assurances.**
- 26.10 Les 3^e et 4^e paragraphes de l'article 23.02 s'appliquent au congé de maternité, **de paternité** et parental. **L'employé** doit donner par écrit, au directeur général, un préavis d'au moins un (1) mois de la date de son retour au travail si celle-ci n'a pu indiquer la date de son retour au moment de son départ, ou si elle modifie la date préétablie.
- 26.11 À son retour en fonction, la salariée qui s'est prévaluée des congés prévus en vertu du présent article, conserve et accumule ses droits d'ancienneté ainsi que les droits y afférents qu'elle détenait au moment de son départ.
- 26.12 La Ville accorde **à l'employé** qui a un an d'ancienneté au moment de **la naissance** et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, les montants suivants :

La différence entre 85 % de son salaire brut et la prestation hebdomadaire reçue du Régime québécois d'assurance parentale pendant un maximum de **vingt-six (26) semaines consécutives** au cours desquelles **il ou elle** reçoit des prestations de congé de maternité, **paternité** ou parental.

ARTICLE 27 CONGÉ SANS SOLDE

- 27.01 L'employé régulier ayant deux (2) ans de service a droit, une fois l'an, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines à la condition qu'il en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'employé doit revenir au travail au moins quatre (4) mois avant d'avoir droit à un autre congé sans solde.

Les parties conviennent que les vacances sont prioritaires à la prise du congé sans solde.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 Sauf expressément prévu, la présente convention sera en vigueur à compter de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre **2029**.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties.

28.02 Les taux de salaires prévus à l'annexe « B » de cette convention seront calculés à compter du premier janvier **2025** sur les heures effectivement travaillées. Les montants dus en salaires rétroactifs au 1^{er} janvier **2025** seront payables dans les trente (30) jours de la date de la signature de cette convention.

La rétroactivité salariale s'applique aux employés à l'emploi à la date de signature de la convention ainsi qu'aux personnes retraitées. Aucune rétroactivité ne sera octroyée pour les primes.

28.03 Les annexes, appendices et lettres d'ententes ci-annexées aux présentes, font partie intégrante de la présente convention ainsi que toutes les lettres d'ententes qui seront signées durant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 29 VALIDITÉ

29.01 Les dispositions de la Loi sur les normes du travail s'appliquent à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Louiseville, ce 2 juin 2025.

VILLE DE LOUISEVILLE

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 968 (FTQ)



Alexandre Gagnon, président



Yvon Deshaies, maire



Frédéric Bélard, vice-président



Yvon Douville, directeur général



Martin Charette, secrétaire-trésorier



Brigitte Archambault, conseillère syndicale
SCFP

15.07.2025 10:12

ANNEXE « A » - CLASSIFICATION ET ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS**ANNEXE « A-1 » EMPLOYÉS RÉGULIERS****NOMINATION****CLASSIFICATION****ANCIENNETÉ****Bureau**

	Adjointe administrative	23 avril 2007
	Adjointe	4 février 2013
	Adjointe à la comptabilité	11 juin 2018
	Technicienne en documentation	4 février 2019
	Adjointe	16 mai 2019
	Agente aux loisirs	5 juin 2023
	Inspecteur municipal	16 septembre 2024
	Adjointe	16 décembre 2024
	Agente aux loisirs	14 janvier 2025
	Inspecteur municipal	5 mai 2025

* *Personnes salariées n'ayant pas terminé leur période de probation à la signature de la présente convention collective.*

Travaux publics

	Journalier/chauffeur	16 juillet 2008
	Journalier/chauffeur	25 juin 2009
	Mécanicien	15 mai 2012
	Journalier/chauffeur	2 mai 2016
	Journalier/chauffeur	25 avril 2017
	Journalier/chauffeur	14 mai 2018

Loisirs et culture

	Préposé	12 juin 2018
	Préposé	27 août 2019
	Préposé	9 mai 2023
	Préposé	14 août 2023
	Préposé	21 mai 2024
	Préposé	3 juin 2024

Saisonniers

	Journalier/chauffeur	3 mai 2022
--	----------------------	------------

Temps partiel

	Concierge	7 juillet 2020
--	-----------	----------------

Saisonnier temps partiel

	Brigadière	28 novembre 2016
	Préposé aux activités sportives	9 septembre 2019

ANNEXE « A-2 » EMPLOYÉS TEMPORAIRES

NOMINATION

CLASSIFICATION

ANCIENNETÉ

Temporaire

	Préposé	6 janvier 2025
--	---------	----------------

* *Personne salariée n'ayant pas terminé sa période de probation à la signature de la présente convention collective.*

ANNEXE « B » - ÉCHELLE DES SALAIRES

	4 % 01-01-2025	3 % 01-01-2026	3 % 01-01-2027	Min 2,5 % Max 3,0 % 01-01-2028	Min 2,5 % Max 3,0 % 01-01-2029
Adjointe	31,30	32,24	33,21		
Adjointe à la comptabilité	36,40	37,49	38,62		
Adjointe administrative	36,40	37,49	38,62		
Agente aux loisirs	31,30	32,24	33,21		
Brigadière	28,54	29,39	30,28		
Concierge	29,30	30,18	31,08		
Inspecteur municipal	36,40	37,49	38,62		
Journalier	31,30	32,24	33,21		
Journalier/chauffeur	31,80	32,76	33,74		
Mécanicien*	36,40	37,49	38,62		
Préposé	31,30	32,24	33,21		
Préposé à la réglementation	27,72	28,55	29,40		
Préposé activités sportives	29,81	30,70	31,62		
Technicienne en documentation	31,80	32,76	33,74		

Pour les années 2028 et 2029, l'augmentation annuelle est basée sur l'indice des prix à la consommation (IPC) de la province du Québec de l'année précédente (moyenne des 12 variations mensuelles), minimum 2,5 % et maximum 3 %.

* Le titre d'emploi est uniquement à titre indicatif, l'employé titulaire de la fonction Mécanicien doit effectuer des tâches de journalier/chauffeur à la demande de l'Employeur.

ANNEXE « C » - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

1. L'Employeur fournira aux employés des différents services énumérés, les vêtements ou équipements suivants selon les besoins propres à chaque service:

a. Pour les employés des travaux publics:

Gants de cuir;
Gants de caoutchouc (longs);
Mitaines de cuir avec intérieur en laine (hiver);
Salopettes de travail;
Chandail à manches courtes avec bandes de sécurité (5);
Chandail de coton ouaté au choix (5);
Veste sans manche (1);
Manteau d'hiver (1);
Manteau automne-printemps (1);
Casquettes (2);
Tuque (1);
Bottines ou souliers de sécurité (été et hiver);
Casques de sécurité;
Lunettes de sécurité;
Bottes, chapeaux de caoutchouc;
Casier de rangement pour le linge des employés;
Vêtements imperméabilisés;
Masque protecteur (aux préposés à la réparation des égouts);
Pantalons (5).

b. Pour les employés des loisirs :

Gants de cuir;
Gants de caoutchouc (longs);
Mitaines de cuir avec intérieur en laine (hiver);
Salopettes de travail;
Chandails à manches courtes avec bandes de sécurité (2);
Chandails à manches courtes (3);
Pantalons (5);
Chandails de coton ouaté au choix (5);
Veste sans manche (1);
Manteau d'hiver (1);
Manteau automne-printemps (1);
Casquettes (2);
Tuque (1);
Bottines ou souliers de sécurité (été et hiver);
Casques de sécurité;
Lunettes de sécurité;
Bottes, chapeaux de caoutchouc;
Casier de rangement pour le linge des employés;
Vêtements imperméabilisés.

- c. Pour le concierge :
 - Chandails à manches courtes (3);
 - Pantalons (2);
 - Souliers de sécurité.
 - d. L'Employeur fournira l'équipement de sécurité approprié aux employés requis de manipuler des matières toxiques ou acides.
 - e. **La Ville rembourse les bottes ou les souliers de sécurité sur présentation des pièces justificatives, jusqu'à une indemnité maximale de trois cents dollars (300 \$) plus taxes. A compter de 2027, le montant est indexé selon les pourcentages d'augmentations salariales.**
 - f. Pour le brigadier ou la brigadière :
 - Veste de sécurité;
 - Vêtements imperméabilisés;
 - Bottes d'hiver ;**
 - Habits de neige (manteau et pantalon) (1) ;**
 - Manteau automne-printemps (1).**
 - g. Pour l'inspecteur municipal **et le préposé à la réglementation :**
 - Vêtements imperméabilisés;
 - Pantalons (3);
 - Chandails à manches courtes (3);
 - Manteau d'hiver;
 - Manteau de printemps-automne (1);**
 - Casquette;
 - Tuque;
 - Bottines ou souliers de sécurité (été et hiver);
 - Chemises à manches courtes (3);
 - Chemises à manches longues (3);
 - Bermudas (2).
2. Tous les vêtements et **les équipements** fournis aux employés sont et demeurent la propriété de l'Employeur. Il est strictement défendu au salarié de revendre toute pièce de son équipement et tout employé qui quitte le service devra retourner l'équipement et **les vêtements** à l'Employeur. Pour avoir des vêtements neufs, les employés devront remettre les vêtements usagés.
3. L'Employeur conserve le privilège d'obliger tous les employés à porter les vêtements qu'il juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la sécurité et la santé des employés.

4. Si, au cours de ses fonctions, un employé détériore ou déchire quelque partie de son vêtement, ou brise ou détériore une partie de ses vêtements ou de son équipement, l'Employeur s'engage à les remettre en bon ordre d'usage ou à en payer le coût de réparation, ou à les remplacer si nécessaire, à la condition que cette détérioration ne soit pas attribuable à une faute manifeste de la part de l'employé.
5. Dans tous les cas où des pièces de vêtements ou d'équipement seront perdues, volées ou endommagées, l'Employeur sera tenu de les remplacer, à ses propres frais par des articles de même fabrication et de même qualité à la condition que ce ne soit pas attribuable à une faute manifeste ou négligence de l'employé.
6. Tout nouveau véhicule routier acquis par la Ville à compter du 1^{er} janvier 2019 sera chauffé, climatisé et muni d'un habitacle adéquat en tout temps protégeant les opérateurs contre les dangers résultant du froid, de la pluie et de la chaleur.

4. Si, au cours de ses fonctions, un employé détériore ou déchire quelque partie de son vêtement, ou brise ou détériore une partie de ses vêtements ou de son équipement, l'Employeur s'engage à les remettre en bon ordre d'usage ou à en payer le coût de réparation, ou à les remplacer si nécessaire, à la condition que cette détérioration ne soit pas attribuable à une faute manifeste de la part de l'employé.
5. Dans tous les cas où des pièces de vêtements ou d'équipement seront perdues, volées ou endommagées, l'Employeur sera tenu de les remplacer, à ses propres frais par des articles de même fabrication et de même qualité à la condition que ce ne soit pas attribuable à une faute manifeste ou négligence de l'employé.
6. Tout nouveau véhicule routier acquis par la Ville à compter du 1^{er} janvier 2019 sera chauffé, climatisé et muni d'un habitacle adéquat en tout temps protégeant les opérateurs contre les dangers résultant du froid, de la pluie et de la chaleur.

2025-2029