

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5341

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-6356

<p>EMPLOYEUR</p> <p>VILLE DE PONT-ROUGE 189, RUE DUPONT PONT-ROUGE QC G3H 1N4</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5283 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8</p>		
<p>Date signature : 2025-10-27</p> <p>Date dépôt : 2025-11-06</p>	<p>Nombre de salariés visés : 40</p>	<p>Date début : 2026-01-01</p> <p>Date d'expiration : 2030-12-31</p>

Rémarque :

Martine Dubé
 Préposé(e) à l'émission

2025-11-13
 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

SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5283



ET



1^{ER} JANVIER 2021
AU 31 DÉCEMBRE 2025

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention.....	3
Article 2	Reconnaissance et juridiction.....	3
Article 3	Droits de l'employeur	3
Article 4	Définitions	3
Article 5	Non-discrimination et harcèlement.....	7
Article 6	Régime syndical.....	8
Article 7	Procédure de règlement des griefs	10
Article 8	Arbitrage	11
Article 9	Ancienneté.....	12
Article 10	Utilisation de l'ancienneté, poste vacant et mouvements de personnel	13
Article 11	Sécurité d'emploi	16
Article 12	Salaires.....	17
Article 13	Classification.....	19
Article 14	Heures de travail.....	22
Article 15	Temps supplémentaire.....	27
Article 16	Vacances annuelles.....	29
Article 17	Jours fériés et chômés, congés sociaux, congés mobiles et congés sans solde	30
Article 18	Congés de maladie ou occasionnels.....	33
Article 19	Congés sans traitement	34
Article 20	Droits parentaux.....	35
Article 21	Vêtements de travail et équipement.....	37
Article 22	Frais de déplacement.....	39
Article 23	Traitement différé.....	39
Article 24	Mise en forme	39
Article 25	Mesures disciplinaires	40
Article 26	santé et sécurité.....	41
Article 27	Assurances collectives.....	41
Article 28	Régime de retraite.....	42
Article 29	Protection judiciaire.....	42
Article 30	Juré ou témoin	43
Article 31	Comités.....	43
Article 32	Formation et perfectionnement	43
Article 33	Annexes.....	44
Article 34	Validité	44
Article 35	Durée de la convention	45
Annexe « A »	salaires.....	46
Annexe « B »	remboursement des frais de cellulaire	48
Lettre d'entente	2021-01.....	50
Lettre d'entente	2021-03.....	51

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention régit les relations et les conditions de travail justes et équitables entre la Ville et ses personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation (AQ-2001-6356) émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), section locale 5283.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.1 La Ville de Pont-Rouge reconnaît que le syndicat est un partenaire privilégié et entend lui donner la place qui permet et favorise l'application de la présente entente.
- 2.2 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur afin de représenter les personnes salariées et conclure toute entente en leur nom.
- 2.3 Les conseillers syndicaux et techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties ayant pour fin l'application des présentes et ses résultantes. Chacune des parties peut s'adjoindre toute personne-ressource nécessaire.
- 2.4 La présente a pour effet de rendre nulle toute entente individuelle ultérieure à la présente convention.
- 2.5 Sauf dans une situation d'urgence, toute personne qui n'est pas visée au certificat d'accréditation n'exécute pas les tâches remplies par les membres de l'unité visée par la présente.
- 2.6 La convention ne s'applique pas à la personne salariée qui, après entente avec le syndicat, est embauchée sous l'égide d'un programme gouvernemental ou d'un programme prévu pour parfaire sa formation ou faciliter son adaptation au travail. Il est toutefois convenu que les personnes salariées de ces programmes n'auront pas pour effet de réduire le nombre de postes couverts par la présente convention.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.1 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

4.1 Affectation temporaire

Affectation à un autre poste, à une autre fonction pour une période limitée pour effectuer le remplacement d'une personne salariée absente, un poste vacant en attente d'être pourvu de façon permanente ou un surcroît de travail.

4.2 Ancienneté

- a) L'ancienneté d'une personne salariée permanente correspond à une date, soit la date à laquelle elle obtient un poste couvert par l'unité de négociation à compter du premier jour de sa période d'essai. Période totale en années, mois et jours pendant laquelle une personne salariée a été au service de l'employeur ;

b) L'ancienneté de la personne salariée occasionnelle, pour les besoins de certaines dispositions de la convention collective, correspond aux heures travaillées en service continu tel que décrit à l'article 4.36.

4.3 **Classe**

Le regroupement de différents emplois qui s'insèrent à l'intérieur d'un écart d'évaluation déterminé.

4.4 **Conjoints**

- a) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
- c) Les personnes qui vivent maritalement depuis au moins six (6) mois.

4.5 **Date d'embauche**

Date du premier jour de prestation de travail.

4.6 **Description d'emploi**

Le document mentionnant le titre, le sommaire de l'emploi, les tâches, les responsabilités principales, les exigences et qualifications requises.

4.7 **Échelon**

Le niveau de salaire à l'intérieur d'une échelle de rémunération.

4.8 **Emploi**

L'ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description d'emploi assignée par l'employeur à une ou à plusieurs personnes salariées.

4.9 **Emploi modifié**

L'emploi dont les tâches et responsabilités principales ont subi des modifications au point de justifier une nouvelle classe.

4.10 **Emploi nouveau**

L'emploi créé, non prévu dans la nomenclature des emplois dont la liste apparaît à l'annexe « A » et devant être régi par les dispositions de la convention collective.

4.11 **Employeur**

Ville de Pont-Rouge

4.12 **Évaluation**

L'attribution d'une valeur numérique à un emploi selon les mécanismes prévus au plan d'évaluation afin d'en déterminer la valeur relative avec les autres emplois.

4.13 **Grief**

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

4.14 Jour ouvrable

Jour de la semaine durant lequel, en vertu de la loi, de la coutume ou des conventions, on s'adonne normalement au travail.

4.15 Liste de rappel

Liste sur laquelle le nom de la personne salariée apparaît à compter du 60^e jour travaillé.

4.16 Maintien

L'obligation en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* à l'effet de maintenir l'équité salariale, notamment lors de la création ou la modification des emplois et aux conditions qui leur sont applicables.

4.17 Mise à pied

Action d'interrompre temporairement le service d'une personne salariée conformément aux dispositions de l'article 10.

4.18 Mois

Un mois est considéré comme étant complet si une personne salariée a travaillé un minimum de dix-sept (17) jours ouvrables durant un mois de calendrier.

4.19 Mutation

Nomination d'une personne salariée à un emploi régi par la présente convention de même classe, de son service actuel à une autre.

4.20 Période d'essai

Période de travail de mille quarante (1040) heures travaillées à compter du 1^{er} jour de prestation de travail lors l'embauche d'une personne salariée. La période d'essai peut être prolongée avec l'accord des parties.

4.21 Personne salariée

Personne dont les tâches sont couvertes par le certificat d'accréditation AQ-2001-6356 émis par le Commissaire du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5283.

4.22 Personne salariée permanente

Personne titularisée à un ensemble de tâches auxquelles elle y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel ou de façon saisonnière durant les heures normales de travail et ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective.

4.23 Personne salariée en période d'essai

Personne salariée qui n'a pas complété la période d'essai. Cette personne est assujettie à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéficiaires du régime de retraite, du régime d'assurance collective et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.

4.24 Personne salariée occasionnelle

Toute personne embauchée à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un ensemble de tâches lors d'un surcroît de travail ou d'une absence ainsi que d'un congé accordé en vertu d'une disposition prévue à la convention collective.

4.25 Personne salariée permanente à temps partiel

Personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celles prévues pour une semaine normale de travail. Les dispositions concernant les avantages sociaux s'appliquent à cette personne salariée permanente au prorata des heures travaillées.

4.26 Personne salariée saisonnière permanente

Personne salariée embauchée pour une période minimum de vingt (20) semaines normales et consécutives, huit cents (800) heures à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, mais d'un maximum de trente-six (36) semaines normales à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

4.27 Personne salariée à temps plein

Personne salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.

4.29 Personne salariée étudiante

Désigne toute personne salariée normalement inscrite à une école, un collège ou une université reconnue embauchée temporairement pour une période ne pouvant être en dehors du 15 avril au 15 septembre de chaque année.

La personne salariée étudiante est couverte par l'ensemble des dispositions de la convention collective, à l'exception des dispositions de l'article 10 ainsi qu'au régime d'assurance collective.

4.29 Plan d'évaluation

Le plan d'évaluation par points et facteurs conçu afin de réaliser et de maintenir l'équité salariale et l'équité interne.

4.30 Poste

Ensemble de tâches accomplies par une personne salariée.

4.31 Promotion

Nomination d'une personne salariée à un emploi régi par la présente convention appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel elle avait été antérieurement nommée.

4.32 Qualifications requises

Ensemble des aptitudes et des connaissances acquises par une personne salariée en vue d'exercer un poste.

4.33 Rappel

Action de rappeler au travail une personne salariée ayant fait l'objet d'une mise à pied.

4.34 Rétrogradation

Nomination d'une personne salariée régie par la présente convention, appartenant à une classe de rémunération inférieure à celle de l'emploi auquel elle avait été antérieurement nommée.

4.35 Service de l'ingénierie

Service comprenant les personnes salariées de la voirie, de l'atelier mécanique, de l'hygiène du milieu.

4.36 Service continu

La durée ininterrompue pendant laquelle une personne salariée est liée à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permettent de conclure à un non-renouvellement de contrat.

Le service continu comprend les heures travaillées et planifiées à l'horaire de travail et inclut les heures supplémentaires.

4.37 Stage

Période d'études pratiques d'une durée déterminée pendant laquelle une personne s'entraîne à l'exécution d'une ou d'un ensemble de tâches particulières ou qui complète sa formation professionnelle.

Le fait pour l'employeur d'utiliser les services d'une personne en stage n'a pas pour effet de réduire le nombre d'heures normales effectuées par une personne salariée. L'horaire de travail d'un stagiaire est à l'intérieur des plages horaires des personnes salariées permanentes.

4.38 Syndicat

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5283.

4.39 Tâche

L'activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre mental ou physique ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé.

4.40 Travaux publics

Secteur comprenant les personnes salariées de la voirie et de l'atelier mécanique.

4.41 Unité de négociation

Toutes les personnes salariées cols bleus au sens du *Code du travail*.

ARTICLE 5 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

5.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).

- 5.2 L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la *Charte* mentionnée au paragraphe 5.1.
- 5.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les personnes salariées couvertes par la présente n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
- 5.4 L'employeur et ses représentants, le syndicat ainsi que chacun de ses membres s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne salariée et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.
- 5.5 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe ou le genre et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Afin d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.
- 5.6 Les personnes salariées de la Ville ne sont pas tenues de parler une autre langue que le français dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.1 La personne salariée membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et toute personne qui devient membre en règle sur syndicat par la suite doit maintenir son adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.
- 6.2 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- L'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'a refusé ou exclu comme membre. Cependant, cette personne salariée reste soumise à l'article 6.3.
- 6.3 L'employeur déduit de la paie aux deux semaines de toute personne salariée régie par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au trésorier de ce dernier, ou au SCFP National, par dépôt direct, au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours de tout changement du montant de cotisation ou d'institution financière.
- 6.4 L'employeur fournit mensuellement au trésorier du syndicat ou au SCFP National une liste des personnes salariées, indiquant le numéro de paie, le nom de la personne salariée, le titre de son emploi, le nombre de semaines de cotisation, la rémunération pour le temps normal et la rémunération pour le temps supplémentaire et le montant payé par chaque personne salariée.

- 6.5 L'employeur transmet sur demande écrite du syndicat toutes les listes disponibles utiles au syndicat telle que la liste des personnes salariées par ordre alphabétique comprenant les nom, prénom, adresse personnelle, numéro de téléphone, date d'embauche, d'ancienneté et le poste occupé.
- 6.6 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'employeur les communications relatives aux activités syndicales.
- 6.7 L'Employeur avise le Syndicat dès que possible, par écrit, de tous les procès-verbaux adoptés par le conseil municipal en lien avec les conditions de travail des personnes salariées cols blancs ainsi que toute politique s'appliquant aux personnes salariées de la Ville.
- 6.8 Tout membre du syndicat choisi pour participer à des activités syndicales ou pour voir à l'administration courante des affaires du syndicat, requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail sans perte de salaire, à la condition d'en informer l'employeur trois (3) jours avant son départ. Ces congés peuvent être d'une demi-journée.
- 6.9 L'employeur autorise un maximum de soixante-dix (70) heures rémunérées par année pour les absences reliées à l'action syndicale. Pas plus de deux (2) personnes représentantes du syndicat à la fois sont autorisés à s'absenter. Trente-cinq (35) heures sont ajoutées pour assister au congrès du CPSM si une ou des personnes représentantes du syndicat décident d'y assister. Si des personnes représentantes du syndicat doivent s'ajouter au maximum autorisé, le salaire des personnes supplémentaires sera payé en totalité par le syndicat.
- 6.10 L'employeur accorde de plus un congé avec rémunération aux personnes représentantes du syndicat, membres des comités, lorsqu'elles assistent aux séances d'un comité conjoint prévu à la convention.
- 6.11 L'employeur accorde un congé avec rémunération :
- a) à deux (2) personnes représentantes de l'unité de négociation pour assister aux rencontres avec les représentants de l'employeur lors de la négociation de convention collective. De plus, sur demande raisonnable et dans la mesure du possible, l'employeur libère avec rémunération les membres du comité de négociation pour préparation et étude de la négociation de la convention collective de travail;
 - b) à deux (2) personnes représentantes du syndicat pour discuter des griefs avec les représentants de l'employeur et pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, s'il y a lieu;
 - c) à une (1) personne représentante du syndicat pour accompagner une personnes salariées convoqué pour une rencontre disciplinaire.
- 6.12 La personne salariée dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité conjoint ou lors d'un arbitrage prévu à la convention obtient un congé sans perte de rémunération pour le temps nécessaire et raisonnable à son assistance, à son audition ou comparution. Elle obtient également un congé sans perte de rémunération pour le temps de son déplacement.
- 6.13 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux personnes représentantes du syndicat convoqués pour participer ou assister aux auditions devant le Tribunal administratif du travail ou un de ses juges administratifs lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre des parties.
- 6.14 Les personnes représentantes du syndicat sur les comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans perte de traitement pour étude et enquête.
- 6.15 Dans le cas d'un congé sans rémunération accordé en vertu du présent article, le salaire de la personne salariée est maintenu. Toutefois, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé à la personne salariée concernée.

- 6.16 La personne salariée en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 6.17 La présidence, ou en son absence un officier syndical, peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité sans perte de traitement ni remboursement après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission est accordée sur demande raisonnable et ne peut être refusée sans motif valable.
- 6.18 La présidence ou un officier syndical désigné peut, durant les heures de travail et sans perte de salaire, accompagner une personne salariée lors de la présentation d'un grief ou pour discuter avec le représentant de l'employeur en tout temps. Cependant, La présidence ou un autre membre de l'exécutif syndical doit préalablement obtenir la permission de son supérieur immédiat.
- 6.19 La personne salariée, seule ou accompagnée d'un officier syndical, peut consulter son dossier personnel et en obtenir une copie en s'adressant au représentant de l'employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous et en présence d'un représentant de l'employeur.
- 6.20 L'employeur consent à mettre à la disposition du syndicat, sans frais de location, une salle existante selon les disponibilités pour lui permettre de voir à ses activités syndicales. Il fournit un accès au réseau informatique de l'employeur. Il fournit un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées. Il fournit, de plus, et ce, selon la disponibilité des installations, un bureau à l'usage du syndicat.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.1 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagnée si elle le désire d'une personne représentante du syndicat.
- 7.2 À défaut d'entente, une personne représentante du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article, au nom de toute personne salariée ou groupe de personnes salariées.
- 7.3 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :
- a) **Première étape** : le syndicat soumet le grief par écrit au directeur général et au directeur de service dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue. Le grief doit, dans la mesure du possible, contenir les informations suivantes : lieu, date, circonstance, personne(s) salariée(s) concernée(s), ainsi que l'article de la convention visé.

Tout vice de forme dans la rédaction d'un grief peut être corrigé et n'entraîne pas son annulation. Cependant, l'employeur doit être prévenu de la correction et cette dernière ne doit pas avoir pour effet de modifier le fond du grief.

Le directeur général, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise la ou les personnes salariées et le syndicat par écrit.

- b) **Deuxième étape** : si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage, selon les dispositions prévues à l'article 8. Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, une personne représentante du syndicat peut, accompagnée du plaignant ou non, rencontrer le directeur général afin d'étudier le grief et tenter de le régler.
- 7.4 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'une ou de plusieurs personnes salariées en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 7.5 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée du fait d'être impliquée dans un grief.
- 7.6 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par le directeur général et un officier mandaté par le syndicat.
- 7.7 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéancier l'est.
- 7.8 Dans le cas d'un grief relatif à une suspension, un congédiement ou une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 7.9 Lorsque l'employeur désire déposer un grief patronal, il est soumis aux mêmes étapes, en y apportant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

- 8.1 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7, le syndicat pourra recourir à l'arbitrage, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article. Dans lequel cas, le syndicat signifie, par écrit, son intention à l'employeur.
- 8.2 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.
- 8.3 En matière de griefs, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.
- 8.4 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, cette somme porte intérêt au taux légal prévu au Code du travail et s'ajoute au montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.
- Dans un tel cas, l'employeur doit verser ce montant à la personne salariée dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.
- 8.5 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits de la ou les personnes salariées concernées avec pleine compensation ;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ;
 - c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable, et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels la personne salariée injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que la personne salariée a pu recevoir entre-temps.

- 8.6 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par le syndicat.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

Le calcul de l'ancienneté se fait suivant les dispositions suivantes :

- 9.1 a) la personne salariée permanente ayant complété sa période d'essai prévue à l'article 4.20 voit son droit d'ancienneté reconnu à compter du premier jour de sa période d'essai ;
- b) la personne salariée occasionnelle qui obtient un poste permanent et qui a complété sa période de familiarisation prévue à l'article 10.12 voit son droit d'ancienneté reconnu à compter du premier jour de sa période de familiarisation.
- 9.2 L'ancienneté des personnes salariées permanentes a toujours préséance sur la durée d'emploi des personnes salariées occasionnelles.
- 9.3 **Une personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :**
- a) mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois ;
- b) absence par maladie ou accident n'excédant pas trente (30) mois ;
- c) absence pour accident du travail ou maladie reliée au travail n'excédant pas quarante-huit (48) mois ;
- d) congé parental.
- 9.4 **Une personne salariée conserve, mais cesse d'accumuler son ancienneté dans le cas suivant :**
- Pour un congé sans solde d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines sauf dispositions contraires prévues à la présente convention.
- 9.5 **Une personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :**
- a) abandon volontaire de son emploi ;
- b) renvoi pour juste cause ;
- c) lors de la retraite ;
- d) mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois ;
- e) absence pour maladie non reliée au travail ou accident non relié au travail après le quarante-huitième (48^e) mois;
- f) refus de reprendre le travail dans les sept (7) jours civils de la mise à la poste par courrier recommandé d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de la personne salariée. Le délai de sept (7) jours est prolongé d'une semaine si la personne salariée est en mesure de prouver qu'elle n'a pu prendre connaissance de cet avis.

- 9.6 Les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service. Les heures de formation à la demande de l'Employeur, les heures de libérations syndicales prévues à la convention collective, les vacances, les heures où la personne salariée reçoit des prestations en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou du *Régime québécois d'assurance parentale* sont considérées comme des heures travaillées.
- 9.7 Au plus tard le 15 novembre et le 15 mars de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la mise à jour, par service, de la liste d'ancienneté des personnes salariées permanentes et de la liste du service continu des personnes salariées occasionnelles.
- L'employeur fournit au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées permanentes et du service continu des personnes salariées occasionnelles à la signature de la convention collective.
- 9.8 La personne salariée affectée à un poste en dehors de l'unité de façon temporaire a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité d'accréditation dans les douze (12) mois de son déplacement, et ce, tout en conservant l'ensemble de ses droits.
- 9.9 La personne salariée qui obtient un poste permanent aux services de l'employeur, mais hors de l'unité d'accréditation, dispose, quant à elle, de trois (3) mois, et ce, aux mêmes conditions.

ARTICLE 10 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 10.1 Lorsque l'employeur décide de pourvoir un nouveau poste ou un poste vacant, tel poste doit être affiché aux babillards prévus à cet effet durant une période de sept (7) jours ouvrables. L'employeur transmet l'affichage par le biais du courrier électronique.
- Il peut, de plus, procéder à l'affichage d'un poste concurrentement à l'interne et à l'externe. La candidature interne qualifiée aura préséance.
- À la suite d'un affichage, l'employeur crée une liste comprenant toutes les personnes candidates ayant postulé le poste affiché.
- La liste de candidatures pour un tel poste est utilisée à titre de banque de personnes candidates à partir de laquelle l'employeur peut, à l'intérieur d'une période de six (6) mois suivant l'affichage du poste, utiliser pour pourvoir ce même poste s'il advenait que le poste redevenait vacant.
- Les parties conviennent qu'une liste de candidatures ne peut être utilisée que pour un seul affichage.
- 10.2 Dans tous les cas de promotion, il doit y avoir affichage conformément au présent article.
- 10.3 L'employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage conformément à l'article 10.17.
- 10.4 Toute personne salariée de l'unité de négociation visée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'employeur avec copie au syndicat.
- 10.5 L'avis d'affichage doit contenir :
- a) la classe d'emplois visée ;
 - b) le salaire ;

- c) le service ;
 - d) la période d'affichage ;
 - e) le statut rattaché au poste (temps plein, temps partiel ou occasionnel) et le nombre d'heures ;
 - f) l'horaire de travail ;
 - g) la description sommaire de l'emploi ;
 - h) les qualifications et exigences normales requises ;
 - i) une indication qu'il s'agit d'un comblement de poste ainsi qu'une banque de candidatures d'une durée de six (6) mois de laquelle l'employeur peut sélectionner une autre personne candidate pour ce même poste s'il devenait vacant à l'intérieur des six (6) mois de l'affichage.
- 10.6 Une copie de l'avis d'affichage est transmise au syndicat. L'employeur fournit également la liste des personnes candidates à l'interne ainsi que leur ancienneté pour ce poste dès que la période d'affichage est terminée. En outre, dans le cas d'un congé sans solde, d'un congé parental ou d'une absence pour accident de travail pour une durée de plus de deux (2) semaines, sur demande écrite de la personne salariée concernée, une copie de l'avis d'affichage est transmise à ce dernier à la dernière adresse courriel connue.
- 10.7 Le poste doit être pourvu dans les trente (30) jours ouvrables suivant la sélection d'un candidat, et ce, conformément à la séquence mentionnée :
- a) le poste est accordé à la personne salariée qualifiée permanente qui a le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées du service qui ont posé leur candidature ;
 - b) si le poste n'est pas pourvu en vertu de l'alinéa a) précédent, le poste est accordé à la personne salariée permanente qualifiée d'un autre service ayant le plus d'ancienneté et qui a posé sa candidature ;
 - c) si le poste n'est pas pourvu en vertu des alinéas a) et b), le poste est accordé à la personne salariée occasionnelle qualifiée qui a postulé et qui a le plus d'heures de service continu au moment où le poste doit être pourvu.
- 10.8 Dans tous les cas, la personne candidate à laquelle le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit satisfaire aux exigences normales du poste.
- 10.9 Si une personne salariée en congé de maternité ou parental obtient le poste, celle-ci peut être pourvu de façon temporaire jusqu'à son retour.
- 10.10 Le poste vacant à pourvoir doit être octroyé dans les soixante (60) jours qui suivent la période d'affichage. L'employeur informe le syndicat de la personne salariée choisie. Si l'employeur n'a pas octroyé le poste dans les délais prévus, le poste sera automatiquement attribué à la personne salariée qui a postulé et ayant le plus d'ancienneté.
- Une personne salariée plus ancienne étant inscrite sur la liste de candidatures qui obtient le poste a le droit de refuser ledit poste une seule fois. La personne salariée refusant le poste une deuxième fois se voit retiré automatiquement de la liste de candidatures.
- 10.11 Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des personnes salariées, l'employeur peut, pour pallier le manque de scolarité requise ou au manque d'expérience requise :

- a) Reconnaître à une personne salariée une ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité;
- b) Reconnaître, pour une personne salariée, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience.
- 10.12 Une personne salariée à laquelle un poste est attribué, à la suite d'un affichage, a droit à une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours civils.
- 10.13 L'employeur peut, avant l'échéance de trente (30) jours, octroyer le poste obtenu selon les modalités de la présente convention si la personne salariée satisfait aux exigences normales de ce poste et que la personne salariée accepte de renoncer par écrit à la période entière de trente (30) jours tel que prévu à la convention collective.
- Advenant l'acceptation de la personne salariée, celle-ci renonce aux dispositions de l'article 10.12 de la présente convention collective et sera considérée comme ayant accepté son nouveau poste. Dans le cas d'un refus de la personne salariée, celle-ci poursuivra la période de familiarisation établie à la présente convention collective.
- 10.14 L'employeur peut mettre fin à telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger de la personne salariée qu'elle retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'une personne salariée occasionnelle) si elle ne satisfait pas aux exigences normales de son nouveau poste. Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve.
- 10.15 Pendant la période de familiarisation, la personne salariée à laquelle le poste est attribué peut elle-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'une personne salariée occasionnelle).
- La personne salariée qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégrée à son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 10.16 Le fait pour une personne salariée de ne pas postuler un nouveau poste ou un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.
- 10.17 Poste temporairement dépourvu de son titulaire ou en surcroît de travail :
- a) Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour tout surcroît de travail, il comble le poste selon la séquence suivante, en tenant compte du principe d'ancienneté ou, par la suite, qui a le plus d'heures rémunérées chez l'employeur :
- La personne salariée permanente du service ;
 - La personne salariée occasionnelle du service ;
 - La personne salariée permanente d'un autre service ;
 - La personne salariée occasionnelle d'un autre service ;
 - Toute autre personne salariée de l'unité de son choix.
- b) Toute personne salariée qui a les qualifications requises et satisfait aux exigences normales du poste peut alors poser sa candidature de la façon indiquée à la clause 10.4 ;
- c) La procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas dans le cas où un poste devient temporairement dépourvu de son titulaire parce que ce titulaire a lui-même obtenu un poste en vertu de la présente clause.

- 10.18 L'employeur peut faire des mutations de poste ou de service dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le syndicat au comité des relations de travail. Dans ce cas, la notion d'ancienneté est un facteur déterminant.
- 10.19 Dans le cas où une même fonction est occupée par une personne salariée occasionnelle l'équivalent de quarante (40) semaines normales de travail complètes selon son horaire normal de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs et qu'elle ne remplace pas une personne salariée permanente, l'employeur s'engage à regarder pour ouvrir un poste par la procédure d'affichage habituelle.
- 10.20 Lorsque l'employeur décide d'effectuer la mise à pied d'une ou de plusieurs personnes salariées dans un service, et pourvu que personnes salariées qui restent au travail aient les qualifications requises et répondent les exigences normales du travail à accomplir, l'employeur met à pied en commençant par la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois où la mise à pied est requise dans le service concerné.
- 10.21 La mise à pied se fait en envoyant un préavis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables au syndicat et à la personne salariée visée.
- 10.22 La personne salariée qui doit être mise à pied par application de la clause précédente peut elle-même déplacer la personne salariée la moins ancienne d'une autre classe d'emplois de son service à la condition qu'elle ait les qualifications requises et qu'elle réponde aux exigences normales du travail à accomplir et à la condition que cela ne constitue pas une promotion.
- a) Chaque personne salariée ainsi déplacée peut elle-même exercer son droit d'ancienneté de la même façon et aux mêmes conditions ;
 - b) La personne salariée qui ne peut en déplacer un autre, par application de ce qui précède, est mise à pied ;
 - c) La personne salariée mise à pied est automatiquement inscrite sur la liste de rappel au moment où sa mise à pied est en vigueur.
- 10.23 Lorsqu'une personne salariée en déplace une autre par application des dispositions qui précèdent, elle bénéficie du taux de traitement applicable à son nouveau poste.
- 10.24 Les rappels au travail des personnes salariées mise à pied se font dans l'ordre inverse des mises à pied, pourvu que la personne salariée rappelée ait les qualifications requises et réponde aux exigences normales du travail à accomplir.
- 10.25 Les clauses 10.20 à 10.24 s'appliquent sous réserve de l'article 11 relatif à la sécurité d'emploi.
- 10.26 Une personne salariée qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation, après en avoir été exclu moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps exclu de l'unité.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.1 Aucune personne salariée permanente ne peut être mise à pied, congédiée, ni subir une baisse de salaire par suite d'un manque de travail, de modifications apportées à sa fonction, ou à l'occasion de changements dans les procédés de travail, de changements techniques, technologiques ou de transformations dans les structures administratives ou constitutionnelles de l'employeur ou de fusions municipales.

- 11.2 Lorsque la Ville modifie ses procédures, ses méthodes de travail ou le type de système et de technologie pour l'utilisation de l'informatique ou autres, celle-ci s'engage à offrir la formation nécessaire à chaque personne salariée qui utilise ou qui est appelée à effectuer ces tâches dans l'exercice de sa fonction.
- 11.3 L'Employeur peut confier en sous-traitance l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation dans la mesure où la sous-traitance n'entraîne pas la réduction des heures de travail, la mise à pied, le congédiement ou le non-rappel des personnes salariées permanentes ni ne restreint la portée du champ intentionnel du certificat d'accréditation.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.1 a) La période de paie est du dimanche au deuxième samedi suivant inclusivement ;
- b) Les personnes salariées sont payées le jeudi avant-midi de la semaine qui suit la fin de la période de paie, par dépôt direct à l'institution financière de leur choix.
- 12.2 L'employeur remet à la personne salariée, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- a) la date de la paie ;
- b) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail normal et pour le travail supplémentaire ;
- c) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail supplémentaire ;
- d) les primes ;
- e) le montant détaillé des déductions ;
- f) le montant net versé.
- 12.3 L'employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire ainsi que la prime payée par la personne salariée pour l'assurance collective.
- 12.4 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir, lors du paiement de la période de paie suivante, le salaire et les avantages qui lui sont dus.
- 12.5 La correction des erreurs dans la paie de toute personne salariée se fait au plus tard à la paie suivante.

Avant de réclamer à la personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et la consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne salariée sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de dix dollars (10 \$) par cent dollars (100 \$) de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.

Dans le cas d'une contestation par voie de grief d'une réclamation à une personne salariée, l'employeur suspend le prélèvement jusqu'au retrait du grief ou jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre de grief sur le litige.

12.6 **Affectation temporaire**

La personne salariée permanente et occasionnelle affectée temporairement à un emploi :

- a) inférieur : conserve le taux de salaire initial de son emploi pour toute la durée de son affectation temporaire ;
- d) supérieur : est rémunérée au taux de cet emploi une fois la première heure complétée pour le temps travaillé conformément à la règle de promotion.

Variation de la rémunération

Promotion

- 12.7 La personne salariée qui est promue à un poste supérieur est intégrée à l'échelon de la nouvelle échelle salariale qui lui est applicable dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans son ancienne classe d'emploi, le cas échéant. Un minimum d'augmentation de trois pourcents (3%) est toutefois prévu.

12.8 **Rétrogradation**

- a) Le salaire de la personne salariée rétrogradée à sa demande est déterminé en lui octroyant le salaire égal ou immédiatement inférieur dans sa nouvelle échelle de salaire à celui qu'elle avait à son poste précédent
 - b) La personne salariée permanente reclassée à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structuraux, organisationnels ou pour cause d'inaptitudes physiques ou médicales, ou pour manque de travail, conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe jusqu'à ce que son taux de salaire et celui attaché à sa nouvelle classe se rejoignent.
- 12.10 La personne salariée a droit à l'avancement d'un échelon de salaire par année à sa date anniversaire d'ancienneté.

12.12 **Primes de soir et de nuit en semaine**

La personne salariée requise au travail entre dix-huit (18) heures et six (6) heures un jour de semaine reçoit une prime horaire de deux dollars et quinze (2,15 \$) de l'heure qui est ajoutée à son salaire. Cette prime n'est pas versée lors de temps supplémentaire. Cette prime est majorée au 1^{er} janvier de chaque année à partir de la date de la signature de la convention.

12.13 **Prime de soir et de nuit la fin de semaine**

- a) La personne salariée requise au travail entre six (6) heures et dix-huit (18) heures un jour de fin de semaine reçoit une prime horaire de trois dollars et vingt-trois (3,23 \$) de l'heure qui est ajoutée à son salaire. Cette prime n'est pas versée lors de temps supplémentaire. Cette prime est majorée au 1^{er} janvier de chaque année à partir de la date de la signature de la convention ;
- b) La personne salariée requise au travail entre dix-huit (18) heures et six (6) heures un jour de fin de semaine reçoit une prime horaire de quatre dollars et trente-et-un (4,31 \$) de l'heure qui est ajoutée à son salaire. Cette prime n'est pas versée lors de temps supplémentaire. Cette prime est majorée au 1^{er} janvier de chaque année à partir de la date de la signature de la convention.

12.14 **Prime de coordination d'équipe**

La personne salariée qui, à la demande de son directeur de service, coordonne une équipe d'une ou plusieurs personnes, a droit à une prime hebdomadaire équivalant à dix pour cent (10 %) de son salaire hebdomadaire normal en plus de son taux horaire normal.

12.15 **Prime — Service de garde des travaux publics et l'hygiène du milieu**

a) **La semaine :**

La personne salariée affectée au service de garde en semaine, soit de seize heures quinze (16 h 15) à sept heures (7 h) du lundi au vendredi, a droit à la prime suivante : à partir de la date de la signature de la convention : 120,61 \$ par semaine. Cette prime est majorée annuellement au 1^{er} janvier de chaque année ;

b) **La fin de semaine:**

La personne salariée affectée au service de garde la fin de semaine, soit du vendredi midi (12 h) au lundi sept heures (7 h), a droit à une prime équivalant à huit heures et demie (8,5 h) de salaire à son taux de salaire normal;

c) Lors d'un jour férié, la personne salariée a droit à quatre (4) heures additionnelles à son taux de salaire normal.

12.16 **Répartition de la garde**

a) La garde est répartie sur une base volontaire entre les personnes salariées permanentes et occasionnelles du service de l'ingénierie. Un horaire est établi par l'employeur ;

b) La garde à l'hygiène du milieu est répartie également entre les personnes salariées formés de l'hygiène du milieu. Le coordonnateur aux opérations des travaux publics peut effectuer un maximum de douze (12) semaines de garde par année, et ce, selon l'horaire préalablement établi.

12.17 Les semaines de garde prévues à l'article 12.16 a) et b) sont réparties en tenant compte de l'ancienneté et doit se faire en premier lieu sur une base volontaire. Cependant, s'il n'y a aucun volontaire parmi les personnes salariées, l'employeur peut exiger que les quatre (4) personnes salariées qualifiés ayant le moins d'ancienneté ou de service continu effectuent la garde par rotation.

12.18 Une semaine de garde comprend implicitement la fin de semaine.

ARTICLE 13 CLASSIFICATION

13.1 La classification des emplois est celle apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention collective.

13.2 Lors de l'engagement de nouvelles personnes salariées, l'employeur peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.

Maintien de l'équité salariale et de l'équité interne

13.3 But

Le présent article a pour objet d'assurer le maintien de l'équité salariale tel qu'établi à la *Loi sur l'équité salariale* et d'appliquer les dispositions et mécanismes nécessaires pour maintenir la relativité salariale de tous les emplois visés par la présente convention collective.

De plus, toute procédure relative au présent article doit respecter la *Loi sur l'équité salariale* et les recours qui en découlent.

13.4 Généralités

13.4.1 Les parties conviennent que les descriptions d'emplois, leurs évaluations, le classement, le plan d'évaluation, la pondération, les bornes des classes salariales ainsi que tout autre document nécessaire à l'évaluation des emplois, sont à la disposition des parties et demeurent inchangés sauf dans les cas prévus aux présentes.

13.4.2 L'employeur fournit les documents précités à l'article 13.4.1 au syndicat afin de commencer l'exercice d'évaluation de tous les emplois inclus dans l'unité d'accréditation dès la signature de la convention collective.

13.4.3 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de tout emploi nouveau ou modifié sont réalisés selon « le plan d'évaluation des emplois » conforme à la loi et utilisé lors de la réalisation de l'équité salariale.

13.4.4 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de créer, modifier ou abolir un emploi et d'en définir le contenu selon le travail accompli par la personne salariée ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'employeur.

13.5 Demande de révision

13.5.1 Toute personne salariée qui constate que ses tâches ou leurs conditions d'exécution ont subi des modifications significatives ou que l'ensemble de sa description n'est plus représentative du travail accompli peut soumettre une demande écrite de révision de la description et de l'évaluation au comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

13.5.2 Dans les cas ci-haut mentionnés, le comité conjoint accuse réception de la demande et procède à l'enquête et à l'analyse de la demande dans les plus brefs délais. La même procédure s'applique dans le cas où l'employeur modifie ou crée un emploi.

Comité conjoint d'évaluation des emplois et de l'équité salariale (CCÉÉES)

13.6 Représentation, mandat et libération

13.6.1 Le CCÉÉES est formé du nombre de représentants prévus à l'article 31.2 de la convention.

13.6.2 Le CCÉÉES a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, à l'évaluation, à la détermination des classes salariales, ainsi que la prédominance des emplois et à la l'assignation des personnes salariées.

- 13.6.3 Lors de toute activité du comité conjoint, les personnes représentant le syndicat au comité peuvent s'absenter du travail, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire à la préparation et au déroulement des rencontres. Toute demande de libération doit être transmise dans les trois (3) jours ouvrables avant l'absence.
- 13.6.4 Les personnes représentant le syndicat ne perdent aucun droit prévu à la convention et ne doivent pas être importunées ou subir de torts pour cette activité syndicale.
- 13.6.5 Si nécessaire, le CCÉÉES se réunit chaque mois lors du comité de relations de travail. L'ordre du jour est alors transmis par l'employeur une semaine à l'avance.
- 13.6.6 À chaque rencontre du CCÉÉES, l'employeur rédige et fait parvenir au syndicat pour acceptation, un procès-verbal qui fait foi des discussions.
- 13.6.7 Toute entente entre les parties est finale et exécutoire. Cependant, toute personne salariée peut exercer les recours prévus à la *Loi sur l'équité salariale* quant au maintien de l'équité salariale.
- 13.6.8 Après entente sur l'évaluation d'un emploi entre les parties, l'employeur fait parvenir au syndicat la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, la prédominance sexuelle.

13.7 Procédure d'arbitrage

- 13.7.1 Si, après avoir franchi l'étape du comité conjoint, un cas demeure litigieux quant à l'application du présent article, l'une ou l'autre des parties peut faire une demande à l'arbitre (copie à l'autre partie) pour trancher le litige. La demande d'arbitrage doit préciser, à titre indicatif, les points sur lesquels le désaccord persiste, avec mention des corrections demandées.
- 13.7.2 Pour la durée de la convention collective, les parties s'entendent pour nommer un arbitre pour agir aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, les parties demandent au ministère du Travail de désigner d'office une tierce personne spécialiste en la matière pour remplir cette fonction.
- 13.7.3 S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description et qu'il aurait pour effet de changer la classe de rémunération et que la personne salariée soit et demeure tenue par l'employeur de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'employeur d'inclure cet élément dans la description.
- 13.7.4 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Cette personne n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.
- 13.7.5 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.

13.8 Changement de salaire

- 13.8.1 Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe supérieure, la personne salariée reçoit, selon le cas, ce qui est le plus avantageux :
- a) le minimum de la classe supérieure ou ;
 - b) l'application de la règle de promotion prévue à l'article 12.7.

13.8.2 Dans le cas où cette personne salariée n'est plus tenue d'accomplir les tâches qui ont justifié cette augmentation au moment où sa demande est traitée par le comité d'évaluation des emplois, l'employeur doit lui payer un montant forfaitaire équivalent à la différence entre le salaire du titulaire et le salaire prévu à l'article 13.8.1 pour la période où la personne salariée était tenue d'accomplir les tâches.

13.8.3 Lors de reclassification d'un emploi à une classe inférieure, la personne salariée conserve son taux de salaire puis :

Dans le cas d'une personne salariée dont le taux de salaire est supérieur au taux de sa nouvelle classe, elle bénéficie de 50 % de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe, jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle classe se rejoignent. Par la suite, elle est rémunérée selon le salaire prévu à sa nouvelle classe. La personne salariée bénéficie de l'autre partie de l'augmentation salariale sous forme d'un montant forfaitaire.

La personne salariée qui n'est pas au maximum de l'échelle salariale lorsqu'elle est intégrée à sa nouvelle échelle continue de bénéficier de tout avancement d'échelon apporté à sa nouvelle classe.

13.8.4 Lors de la création d'un nouvel emploi, la personne salariée reçoit le salaire correspondant à cette classe salariale selon les modalités prévues à la présente convention collective à partir de la date de mise en application de ce nouvel emploi.

13.8.5 La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévue au paragraphe 13.8.1 et est fixé :

a) soit à la date de l'envoi par l'employeur de la description ou de l'évaluation proposée au syndicat ;

b) soit à la date de la demande de révision ;

c) où, s'il y a lieu, à la date où un litige est transmis à un arbitre.

13.8.6 Le versement d'un ajustement à la suite d'une reclassification est effectué dans les trente (30) jours suivant la présentation du dossier au conseil municipal ou d'une décision arbitrale.

13.9 **Rétroactivité des ajustements**

13.9.1 Un ajustement résultant d'une reclassification effectuée dans le cadre d'un exercice de la loi sur l'équité salariale est rétroactif en respect des dispositions de la loi.

13.9.2 Un ajustement résultant d'une reclassification effectuée dans le cadre d'un exercice d'équité interne est rétroactif en conformité avec l'article 13.8.5.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.1 **Pour le personnel du Service de l'ingénierie**

a) **Pour le personnel des travaux publics et de l'hygiène du milieu** : la semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine.

Ces heures sont étalées sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi. Du lundi au jeudi, la journée est d'un maximum de huit (8) heures et quarante-cinq (45) minutes et le vendredi la journée est d'un maximum de cinq (5) heures. Les heures de travail sont consécutives interrompues par les périodes de repas et de repos.

- Lundi : entre 7 h et 16 h 15 ;
- Mardi : entre 7 h et 16 h 15 ;
- Mercredi : entre 7 h et 16 h 15 ;
- Jeudi : entre 7 h et 16 h 15 ;
- Vendredi : entre 7 h et 12 h.

Outre la période hivernale, les personnes salariées ont droit à trente (30) minutes par jour non rémunérées pour le repas du midi. La pause-repas doit obligatoirement être prise. Une personne salariée ne peut pas choisir de ne pas prendre sa pause-repas afin de débiter son service plus tard ou de terminer son service plus tôt.

b) **Pour le personnel de la voirie (horaire d'hiver)**

L'horaire d'hiver est d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines continues à partir de sa date de début de mise en place. La date de début est déterminée une semaine avant sa mise en place. La date de début ne peut pas être antérieure au 1^{er} octobre de l'année en cours. La date de début ne peut pas être postérieure au 15 décembre de l'année en cours. Le personnel est informé au moins une semaine à l'avance lorsque les dates de début et de fin sont déterminées.

L'horaire est variable et basé sur une semaine normale de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi de 00 h 01 à 23 h 59. Le temps supplémentaire est payable après dix (10) heures consécutives de travail ou quarante (40) heures travaillées (à taux simple) durant la semaine. Le temps supplémentaire travaillé par la personne salariée n'est pas inclus dans le calcul des quarante (40) heures travaillées.

Chaque année, le directeur du service de l'ingénierie et le Syndicat s'entendent pour l'établissement de l'horaire variable.

La personne salariée a droit à une pause-repas de trente (30) minutes non rémunérées après quatre (4) heures consécutives effectivement travaillées.

14.2 **Pour le personnel du service des loisirs**

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

a) **Centre récréatif Joé-Juneau**

Les heures d'ouverture de l'aréna sont de six heures (6 h) à trois heures (3 h) le lendemain, et les horaires de travail sont établis comme suit :

- Pour la période estivale (arrêt des compresseurs jusqu'à leur départ) :
 - Personnes salariées #1 et #2
 - Lundi au jeudi de 6 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 16 h (9 h/jour) ;
 - Vendredi de 6 h 30 à 10 h 30 (4 h/jour).
 - Personne salariée #3
 - Mardi au vendredi de 6 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30 (10 h/jour).

- Pour la période hivernale (départ des compresseurs jusqu'à leur arrêt) :

SEMAINE XX:	Dimanche			Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			TOTAL	
	début	fin	poste	début	fin	poste	début	fin	poste	début	fin	poste	début	fin	poste	début	fin	poste	début	fin	poste		
Semaine 1			OFF			OFF	07:00	12:00	CRUJ	07:00	12:00	CRUJ	07:00	12:00	CRUJ	07:00	12:00	CRUJ	06:00	16:00	CRUJ	42.0	
Semaine 2	06:00	15:00	CRUJ	07:00	12:00	CRUJ			OFF			OFF			OFF	16:00	01:00	CRUJ	16:00	00:30	CRUJ	34.5	
Semaine 3	15:00	00:00	CRUJ	16:00	00:30	CRUJ	16:00	00:30	CRUJ	16:00	01:00	CRUJ	16:00	00:30	CRUJ			OFF			OFF	43.5	
Semaine 4			OFF	06:30	12:00	CRUJ	06:30	12:00	CRUJ	06:30	12:00	CRUJ	06:30	12:00	CRUJ	06:30	10:30	CRUJ			OFF		40.0

L'horaire est sujet à changement en fonction des réservations et des besoins opérationnels de la saison. La personne salariée doit être avisée du changement au moins sept (7) jours à l'avance, à moins de circonstances exceptionnelles.

Lors des jours fériés, lorsque l'aréna est fermé et lors du départ des compresseurs jusqu'à l'ouverture de l'aréna, les tests qui demandent une quinzaine de minutes de travail, sont payés une (1) heure à taux simple pour quarante (40) minutes et moins de temps fait. Lorsque le travail doit se prolonger au-delà de quarante (40) minutes, le taux du temps supplémentaire s'applique au temps nécessaire à la personne salariée pour effectuer les tests. Le travail à effectuer au présent article est offert par ancienneté.

b) Complexe Hugues-Lavallée

Les heures d'ouverture du Complexe Hugues-Lavallée sont de six heures (6 h) à vingt-trois heures (23 h) et les horaires de travail sont établis comme suit :

- Pour la période estivale (de la dernière journée de la session printemps enfant au mardi suivant la fête du Travail) :

Semaine 1	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
Test 1h si besoin		07h30 à 12h00	07h30 à 12h00	07h30 à 12h00	07h30 à 12h00	07h30 à 12h00	Test 1h si besoin	42 heures
		13h00 à 16h30	13h00 à 16h30	13h00 à 16h30	13h00 à 16h30	13h00 à 16h30		
		CHL	CHL	CHL	CHL	CHL		
		T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00		

Semaine 2	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
OFF		06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	OFF	40 heures
		13h00 à 15h00	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00		
		CHL	CHL	CHL	CHL	CHL		
		T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00		

Semaine 3							
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
OFF	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	OFF	40 heures
	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00		
	CHL	CHL	CHL	CHL	CHL		
	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00		

- Pour la période hivernale (du mardi suivant la fête du Travail jusqu'à la dernière journée de la session printemps enfant) : horaire de rotation sur 3 semaines

Semaine 1							
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
14h00 à 22h00	OFF	OFF	06h30 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 16h30	44,5 heures
Complexe			12h30 à 16h00	13h00 à 16h00	13h00 à 15h00	Complexe	
T = 8h00			T = 9h00	Loisirs T = 9h00	Complexe T = 8h00	T = 10h30	
Semaine 2							
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
06h00 à 14h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	06h00 à 12h00	OFF	OFF	OFF	32 heures
Complexe	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00	13h00 à 15h00				
T = 8h00	Complexe T = 8h00	Complexe T = 8h00	Complexe T = 8h00				
Semaine 3							
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
OFF	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	OFF	40 heures
	Complexe	Complexe	Complexe	Complexe	Complexe		
	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00	T = 8h00		

Lors des jours fériés, lorsque le CHL est fermé et les fins de semaine pendant la période estivale, les tests qui demandent une quinzaine de minutes de travail sont payés une (1) heure à taux simple pour quarante (40) minutes et moins de temps fait. Lorsque le travail doit se prolonger au-delà de quarante (40) minutes, le taux du temps supplémentaire s'applique au temps nécessaire à la personne salariée pour effectuer les tests. Le travail à effectuer au présent article est offert par ancienneté.

c) Centre communautaire

Les heures d'ouverture du centre communautaire sont de sept heures (7 h) à minuit (00 h) et les horaires de travail sont établis comme suit :

- lundi au vendredi de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 (8 h/jour).

d) Salle de quilles

Les heures d'ouverture de la salle de quilles sont de sept heures (7 h) à minuit (00 h) et les horaires de travail sont établis comme suit :

- maximum de 40 heures par semaine avec un horaire établi par l'employeur selon les besoins de la salle.

Pour les personnes salariées du Service des loisirs (salle de quilles), le temps supplémentaire s'applique pour toute heure travaillée en dehors de l'horaire planifié ou après quarante (40) heures de travail planifié dans une semaine.

e) Horticulture

- Pour la période estivale (du 1^{er} mai au 31 octobre) :
 - lundi au jeudi de 6 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 16 h (9 h/jour) ;
 - vendredi de 6 h 30 à 10 h 30 (4 h/jour).

f) Parcs et bâtiment

- lundi au jeudi de 6 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 16 h (9 h/jour) ;
- vendredi de 6 h 30 à 10 h 30 (4 h/jour).

14.3 Pause

La personne salariée a droit à une (1) pause rémunérée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail incluant le temps de déplacement.

Toutefois, dans des cas particuliers, la personne salariée, avec l'accord de son supérieur, peut ajouter du temps de déplacement à sa pause.

Malgré ce qui précède, la personne salariée des loisirs peut prendre une pause de trente (30) minutes rémunérée le matin, incluant le temps de déplacement, s'il ne prend qu'une pause par jour, et ce, après entente avec le directeur du service.

Modification de l'horaire de travail

- 14.4 Toute modification des horaires de travail doit préalablement faire l'objet d'une entente écrite entre les parties, à l'exception des horaires des personnes salariées du Service des loisirs qui peuvent être modifiés seulement après entente de la personne salariée concernée et de son ou sa supérieur-e.

Pour le personnel des loisirs seulement :

- Toute demande de congé doit être soumise au plus tard le mercredi précédant la semaine de travail visée, et ce, afin de permettre la finalisation et la diffusion de l'horaire du travail au plus tard le vendredi précédent ladite semaine.
- L'horaire de travail peut être modifié avant sa diffusion en raison de la participation de la personne salariée à une formation obligatoire qui n'était pas prévue dans son quart de travail régulier. Cette modification de l'horaire n'occasionne pas de temps supplémentaire si la personne formée est remplacée par une autre personne qui elle, effectue son quart de travail régulier. Cette modification doit être signifiée à la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance.

Semaine de travail réduite

- 14.5 Lorsque la personne salariée atteint cinquante-cinq (55) ans d'âge, il peut demander que son poste à temps plein à son poste de travail soit modifié en poste :

- à de mi-temps ;
- à quatre (4) jours par semaine.

Cette demande est transmise à l'employeur au moins six (6) semaines à l'avance. L'employeur peut autoriser la demande dans la mesure où les opérations ne sont pas affectées.

Les avantages sociaux prévus à la présente deviennent alors rémunérés au prorata des heures travaillées en fonction de la semaine normale de travail.

Horaires spéciaux

- 14.6 Les parties peuvent, par entente mutuelle écrite et signée, modifier les heures et les horaires de travail prévus à l'article 14.1, 14.2.
- 14.7 Le changement d'horaire des personnes salariées se fait par bâtisse en tenant compte de leur ancienneté, de leur titularisation et de leur capacité à satisfaire aux exigences de ce changement d'horaire. La personne salariée ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté.
- Dans le cas de refus, l'employeur choisit la ou les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leur titularisation et de leur capacité à satisfaire aux exigences du changement d'horaire.
- 14.8 À défaut d'entente entre les personnes salariées concernées, le travail du samedi et du dimanche est réparti également entre les personnes salariées d'un même statut de personnes salariées lorsque les besoins du service exigent que le travail soit effectué le samedi et le dimanche.
- 14.9 À l'occasion de la création de nouvelles fonctions, les horaires de travail sont établis par entente entre l'employeur et le syndicat. En cas de désaccord, la procédure de griefs prévue à l'article 7 s'applique de façon accélérée.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Définition

- 15.1 Tout travail exécuté par une personne salariée en sus, en dehors de son horaire, lors d'un jour férié ou encore lorsqu'elle est en congé, est considéré comme du travail supplémentaire.

Tout travail supplémentaire doit au préalable être autorisé par son directeur de service.

15.2 Rémunération

- a) La personne salariée qui effectue du travail en fonction de la définition de l'article 15.1 est rémunérée à son taux de salaire majoré de cent cinquante pour cent (150 %);
- b) La personne salariée qui effectue du travail le samedi, le dimanche, et que ces journées ne font pas partie de sa semaine normale de travail, est rémunérée à son taux de salaire majoré de cent cinquante pour cent (150 %);
- c) La personne salariée qui effectue du travail un jour férié payé ou un jour de congé annuel payé est rémunérée à son taux de salaire majoré de cent cinquante pour cent (150 %).

Banque de temps

- 15.3 Les heures supplémentaires et les rappels au travail peuvent, à la demande de la personne salariée, être compilés dans une banque pour un maximum de quatre-vingts (80) heures qui peuvent être renflouées et être compensées par un congé équivalant au nombre d'heures rémunérées au taux de salaire majoré applicable dans la mesure où les heures de congé accordées n'occasionnent pas de temps supplémentaire aux autres personnes salariées.

- 15.4 Le 1^{er} novembre de chaque année, l'employeur verse à la personne salariée le solde des heures supplémentaires.

Répartition

- 15.5 Le travail en temps supplémentaire est volontaire.
- 15.6 Malgré ce qui précède, lors d'activités citoyennes organisées par la Ville, l'employeur peut exiger aux personnes salariées du Service des loisirs d'effectuer du temps supplémentaire. Celui-ci doit procéder par ancienneté. S'il n'y a pas de volontaire, l'employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté.
- 15.7 L'employeur, lors de situation d'urgence, peut exiger le temps supplémentaire à la personne salariée qualifiée ayant le moins de service continu.
- 15.8 Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire à la personne salariée, ce travail est offert par ancienneté, par service, à la personne salariée permanente qui effectue régulièrement ce travail. Si la personne salariée accepte, tel travail lui est confié.
- 15.9 En cas de besoin, l'employeur octroie, par la suite, le travail supplémentaire selon la séquence suivante :

- personne salariée titulaire permanente du poste ;
- personne salariée occasionnelle titulaire du poste ;
- personne salariée permanente qualifiée du service ;
- personne salariée permanente qualifiée d'un autre service ;
- personne salariée occasionnelle qualifiée d'un autre service.

Le travail en continu pour une période de moins de trois (3) heures peut être octroyé à la personne salariée qui poursuit ses tâches.

Pauses et repas

- 15.10 La personne salariée qui effectue deux (2) heures de temps supplémentaire ou plus après sa journée normale de travail a droit à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes dans la mesure où le travail se continue après cette période.

Cependant, s'il est prévu que la durée du travail en temps supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible à la personne salariée de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

- 15.11 À toutes les trois (3) heures de travail subséquentes à la période de repas prévue à l'alinéa précédent, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au taux du travail en temps supplémentaire. Les pauses et repas au présent article ne peuvent être utilisés pour réduire le quart de travail de la personne salariée. La pause non prise ne peut être reprise ultérieurement.

Rappel au travail

- 15.12 La personne salariée obligée de revenir au travail en dehors de son horaire normal de travail ou de son horaire planifié est rémunérée un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire (150 %).

Toutefois, si la présence de cette personne salariée est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, cette personne ne peut réclamer d'être à nouveau rémunérée pour un minimum de trois (3) heures et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

16.1 L'année de référence pour l'employeur donnant droit aux vacances s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le calcul du droit aux vacances et de la rémunération qui sera versée se fait au 1^{er} janvier suivant l'année de référence au taux horaire actuel.

Les vacances doivent être prises durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant l'année de référence.

16.2 a) Une personne salariée permanente qui a travaillé pour l'employeur et qui aura moins d'un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence a droit à un crédit de quinze (15) jours ouvrables à six pour cent (6 %) du taux de traitement estimé pour l'année en cours. Le crédit est calculé au prorata de 1,25 jour par mois travaillé, conformément à l'article 4.18, à partir de la date d'embauche jusqu'au 31 décembre de la même année. Les journées de vacances cumulées pour cette personne salariée peuvent être prises à partir de son entrée en poste jusqu'au 31 décembre de l'année en cours ;

b) Une personne salariée permanente qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera un (1) an d'ancienneté ou plus a droit à quinze (15) jours ouvrables à six pour cent (6 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actuel ;

c) Une personne salariée permanente qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera six (6) ans d'ancienneté ou plus a droit à vingt (20) jours ouvrables à huit pour cent (8 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actuel ;

d) Une personne salariée permanente qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera quinze (15) ans d'ancienneté ou plus a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables à dix pour cent (10 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actuel ;

e) Une personne salariée permanente qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera vingt-deux (22) ans d'ancienneté ou plus a droit à trente (30) jours ouvrables à douze pour cent (12 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence au taux horaire actuel.

16.3 La période de vacances devra être prise d'une manière consécutive du dimanche au samedi, à moins d'entente écrite entre les parties.

La personne salariée peut fractionner ses vacances en jours. L'employeur accorde alors le congé selon les besoins du service.

16.4 Les deux (2) premières semaines de vacances de chaque personne salariée devront être fixées par ordre d'ancienneté et de service à une date choisie par la personne salariée avant le 15 mars, sujet cependant à l'approbation du responsable du service. Après cette date, l'employeur ou la personne salariée ne pourront plus changer les vacances pour une autre date à moins d'entente. Les vacances devront être prises avec restriction de deux (2) semaines consécutives. Les parties se donnent un délai de deux (2) semaines pour l'accomplissement du processus de choix de vacances.

Les vacances non planifiées au paragraphe précédent par une personne salariée pourront être prises après un avis de dix (10) jours ouvrables tout en respectant les vacances préalablement octroyées et les besoins du service.

- 16.5 Toute personne salariée occasionnelle reçoit sur chaque paie aux deux semaines, pour couvrir les avantages reliés aux vacances, six pour cent (6 %) de son salaire brut.
- 16.6 La personne salariée permanente à temps partiel qui en fait la demande et dont l'horaire de travail est de quatorze (14) heures et moins par semaine voit ses vacances lui être versées sur chaque paie hebdomadaire en tenant compte de l'ancienneté.
- 16.7 La personne salariée permanente à temps partiel ou saisonnier dont l'horaire est de plus de quatorze (14) heures par semaine indique à l'employeur s'il souhaite que son pourcentage de vacances lui soit versé sur chaque paie hebdomadaire ou encore qu'il soit cumulé et versé au moment de la prise de ses vacances conformément aux dispositions de la convention.
- 16.8 Toute personne salariée aura droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances avant son départ, si elle le désire. Elle doit préalablement donner un avis de sept (7) jours ouvrables.
- 16.9 Pour chaque semaine de vacances, la personne salariée reçoit une semaine de paie à son taux normal ou un montant équivalant aux pourcentages déterminés à l'article 16.2, selon le mode le plus rémunérateur.
- 16.10 Lorsqu'une personne salariée permanente laisse son emploi pour une raison quelconque, elle reçoit toutes vacances acquises au cours de l'année précédente, et non prises, ainsi que le prorata de toutes vacances acquises durant l'année en cours.
- 16.11 Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.
- 16.12 Une liste des vacances sera affichée entre le 10 et le 15 avril de chaque année.
- 16.13 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'une personne salariée, elle sera remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'elle prendra à la date de son choix tant que le besoin des opérations le permet.
- 16.14 La personne salariée victime d'un accident subit ou d'une maladie et non rétabli au début de sa période fixée de vacances peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre elle et l'employeur.

Il en est de même dans le cas d'un accident ou d'une maladie survenue pendant les vacances qui nécessite l'hospitalisation de la personne salariée.
- 16.15 Si une personne salariée est rappelée au travail durant un congé de vacances ou un congé mobile, elle est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour sa journée de travail normale, et sa ou ses journées de congé lui seront remises à une date ultérieure.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE

- 17.1 a) Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés pour les personnes salariées permanentes des travaux publics :

- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- le jour de la fête des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- le jour de l'Action de grâces ;
- Noël ;
- le 26 décembre ;
- le jour de l'An ;
- le 2 janvier.

b) Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés pour les personnes salariées permanentes du Service des loisirs et la personne préposée à la salle de quilles :

- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- le jour de la fête des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- le jour de l'Action de grâces ;
- le 24 décembre en après-midi ;
- Noël ;
- le 26 décembre ;
- le 31 décembre en après-midi ;
- le jour de l'An ;
- le 2 janvier.

Pour la personne salariée de l'aréna et de la piscine, le lundi de Pâques est remplacé par le jour de Pâques.

c) Pour les personnes salariées occasionnelles, les fêtes suivantes sont reconnues comme jours fériés et chômés :

- le Vendredi saint ;
- le jour de la fête des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- le jour de l'Action de grâces ;
- Noël ;
- le jour de l'An.

17.2 Ces fêtes sont chômées aux dates où elles sont observées officiellement. Si l'une ou l'autre des fêtes chômées tombe un samedi, elle est reportée au vendredi précédent. Si elle tombe un dimanche, elle est reportée au lundi, sauf pour les fêtes chômées de la période de Noël qui sont fixées par entente entre la Ville et le syndicat. En cas d'interrogations ou de litiges, la question sera soumise au comité de relations de travail.

17.3 Toute heure de travail exécutée par une personne salariée permanente un jour de fête chômée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en plus du paiement de la fête. De plus, pour les heures ainsi travaillées, la personne salariée permanente peut choisir de les porter à sa banque

de temps accumulé prévue à la présente convention au taux du temps supplémentaire plutôt que d'être rémunérée.

STATUT DE PERSONNE SALARIÉE	SITUATION	RÉMUNÉRATION DU FÉRIÉ
Occasionnelle	Prévue à l'horaire/travaille	1/20 ^e des 4 dernières semaines + temps payés 150 %
	Non prévue à l'horaire	1/20 ^e des 4 dernières semaines
Permanente (rotation)	Prévue à l'horaire/travaille	Temps prévu à l'horaire + temps payé 150 %
	Prévue à l'horaire/ne travaille pas	Temps prévu à l'horaire
	Non prévue à l'horaire	8 heures
	Non prévue à l'horaire (demi-journée)	4 heures
Permanente (sur semaine)	Prévue à l'horaire/travaille	Temps prévu à l'horaire + temps payé 150 %
	Prévue à l'horaire/ne travaille pas	Temps prévu à l'horaire

*Note : Pour une personne salariée qui travaille sur un horaire de semaine (lundi au vendredi), le jour férié du samedi est payé le jour normal précédent et le jour férié du dimanche est payé le jour normal suivant selon le nombre d'heures prévues à l'horaire normal.

17.4 La personne salariée permanente qui est titulaire de deux (2) postes voit son jour de congé férié rémunéré à partir du taux horaire de son emploi principal.

17.5 La personne salariée occasionnelle reçoit le taux selon les calculs prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

17.6 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, la personne salariée permanente doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête, à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de cette convention.

Congés mobiles

17.7 La personne salariée bénéficie au 1^{er} janvier de chaque année d'un crédit de deux (2) jours de congé mobiles.

17.8 La personne salariée doit prendre ses congés mobiles dans l'année et l'employeur doit accorder le congé si la personne salariée en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à moins de situation d'urgence. L'employeur paie les congés mobiles non pris au 31 décembre de chaque année.

17.9 Les congés mobiles peuvent être pris en heures, demi-journées ou journées entières.

17.10 La personne salariée qui utilise ses congés mobiles crédités au 1^{er} janvier et qui quitte avant la fin de la même année devra rembourser au prorata les jours résiduels entre son départ et le 31 décembre.

Congés spéciaux

17.11 Toute personne salariée permanente pourra bénéficier des congés spéciaux dans les cas suivants :

- a) Mariage de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables consécutifs au mariage ;
- b) Mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : un (1) jour, le jour du mariage, à condition qu'elle y assiste ;

Décès :

- c) Décès du conjoint ou d'un enfant : sept (7) jours ouvrables ;
 - d) Décès des père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère : cinq (5) jours ouvrables (beau-père et belle-mère signifient le conjoint ou la conjointe vivant maritalement depuis au moins six (6) mois avec le parent de la personne salariée et les parents de son conjoint ou de sa conjointe ;
 - e) Décès des beau-frère, belle-sœur, gendre, bru grand-père grand-mère : trois (3) jours ouvrables ;
 - f) Décès des oncle, tante : un (1) jour ouvrable ;
 - g) Lors du changement d'adresse de la personne salariée lié à un déménagement : un (1) jour ; cependant, la personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle ;
 - h) Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant (moins de 18 ans) : un (1) jour.
- 17.12 Dans les cas énumérés à c) d), e) et f), les jours de congé sont répartis au choix de la personne salariée. Les journées peuvent être prise jusqu'à deux (2) mois avant le décès prévu, notamment dans les cas d'aide médicale à mourir, jusqu'à six (6) mois suivant le décès. Ces journées peuvent être fractionnées en jours.
- 17.13 Lors des décès aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles est situé à plus de deux cents (200) kilomètres de son lieu de résidence.
- 17.14 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés ou les jours de vacances accordés par cette convention, le ou les congés spéciaux prévus au paragraphe 17.11 seront reportés.
- 17.15 Si la Ville l'exige, la personne salariée devra fournir une preuve ou attestation des faits afin de bénéficier des congés prévus dans le présent article.
- 17.16 La personne salariée occasionnelle bénéficie des congés spéciaux prévus aux *Normes du travail*. (L.R.Q.,c. N-1.1)

ARTICLE 18 CONGÉS DE MALADIE OU OCCASIONNELS

18.1 Au 1^{er} janvier de chaque année, une personne salariée permanente reçoit huit (8) jours de congé de maladie ou occasionnels crédités qu'elle aura le droit d'utiliser au cours de l'année. La personne salariée devenant permanent en cours d'année reçoit le nombre de jour de maladies au prorata de l'année en cours.

- 18.2 Chaque personne salariée permanente peut accumuler à son crédit jusqu'à concurrence de huit (8) jours de maladie ou de congé occasionnel payables à la personne salariée lors de son départ ou à des ayants droit lors du décès de la personne salariée, tel que spécifié dans la loi.

Les congés de maladie peuvent être payés à une personne salariée qui en fait la demande à l'employeur pour un maximum de huit (8) jours de maladie par année. À moins de demande contraire, ces banques sont payées au cours du mois de janvier de l'année suivante.

- 18.3 Dans le cas d'une maladie, la Ville ne peut exiger un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Après ce délai, la Ville peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix. Les frais de cet examen sont à la charge de la Ville.
- 18.4 La personne salariée a également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinions, les parties s'entendent sur la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale et les parties sont liées par cette décision. Les honoraires du troisième médecin seront payés à parts égales par la Ville et par le syndicat.
- 18.5 Lorsqu'une personne salariée cesse, pour quelque motif que ce soit, d'être à l'emploi de la Ville et que des sommes lui demeurent dues en vertu des dispositions du présent article, la créance ainsi détenue par la Ville contre la personne salariée devient alors due et exigible.
- 18.6 La personne salariée occasionnelle a droit aux congés de maladie selon le prorata des mois travaillés l'année précédente. Un (1) mois travaillé équivaut à un minimum de dix-sept (17) jours travaillés conformément à l'article 4.18 pour un maximum de huit (8) jours par année.

ARTICLE 19 CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 19.1 La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté peut obtenir sur demande un congé sans traitement d'au plus un (1) an que la Ville autorise dans la mesure où les opérations ne sont pas affectées par ce congé. La personne salariée peut bénéficier de ce congé sans traitement qu'une (1) seule fois tous les cinq (5) ans d'ancienneté accumulée.
- 19.2 La personne salariée qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours ouvrables avant son départ. Un maximum d'une (1) personne salariée par service en même temps peut se prévaloir d'un tel congé.
- 19.3 La personne salariée dont la demande est consécutive à un congé de maternité, de paternité ou parental doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé.
- 19.4 Malgré ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté, l'employeur peut, sur entente individuelle avec cette personne salariée, lui accorder un congé sans traitement d'au plus un (1) an pour lui permettre de compléter des études en relation avec son travail.
- 19.5 La personne salariée peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

Le congé prévu à l'alinéa précédent peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre la personne salariée et l'employeur.

La personne salariée ne pourra cependant mettre fin à son congé sans traitement avant terme à moins d'un préavis écrit de soixante (60) jours au directeur général ou au responsable des ressources humaines de la Ville.

19.6 Au retour du congé, la personne salariée reprend le poste qu'elle détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ ainsi que le crédit de tous les congés accumulés.

19.7 La personne salariée peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'elle paie la pleine contribution, soit sa part et celle de l'employeur. Le paiement doit être effectué au début de chaque mois à la date spécifiée par l'employeur. À défaut de paiement à la date exigée, la couverture cesse.

19.8 La personne salariée qui le désire reçoit la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ. Il se verra payer sa banque de congés de maladie et ses congés mobiles non pris.

19.9 La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement maintient son lien d'emploi et retrouve son statut à son retour.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

20.1 Les congés de maternité, de paternité, pour adoption ainsi que les congés parentaux auxquels les personnes salariées ont droit sont ceux établis en vertu de la *Loi sur les Normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) (<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/n-1.1>)

20.2 Une personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

20.3 Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (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.

20.4 Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La personne salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

20.5 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La personne 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 dix-huit (18) semaines continues. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

20.6 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.

- 20.7 Lorsqu'il y a danger d'interruption de 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 personne 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 20.5 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 20.8 Si une interruption de grossesse survient à partir du premier jour de la 20^e semaine de grossesse, la personne salariée a droit, sans salaire, à un congé de maternité d'un maximum de 18 semaines. Elle a aussi droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la personne salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

- 20.9 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) 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 une sage-femme. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

- 20.10 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (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.

- 20.11 Malgré l'avis prévu à l'article 20.9, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

- 20.12 Les parents d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

- 20.13 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 à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou la semaine où la personne salariée 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 soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

- 20.14 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) 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 de la personne salariée 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.

20.15 Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 20.3, 20.9 et 20.14 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

20.16 La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

20.17 Tel que prévu aux *Normes du travail* et dans les cas déterminés par règlement, sur demande de la personne salariée, le congé de maternité, de paternité ou parental est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée peut s'absenter pour absence de vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois pour cause de : maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel dont elle a été victime et/ou absence d'un proche aidant, enfant mineur disparu et/ou décès d'un enfant mineur, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

À la demande de la personne salariée et si l'employeur y consent, le congé de paternité ou parental est fractionné en semaines.

20.18 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, la personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la personne salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

20.19 La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement normal des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

20.20 Au cours du congé parental, la personne salariée conserve son ancienneté et ses vacances, mais cesse de les accumuler conformément à l'article 9.4. Elle peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux à l'exclusion de l'assurance salaire, si elle en assume la totalité des primes au début du congé. Quant à la personne salariée occasionnelle, celle-ci conserve, mais n'accumule pas de service continu.

20.21 À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 21 VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENT

21.1 L'employeur rémunère huit cents dollars (800 \$) annuellement à la personne salariée travaillant en mécanique pour la location de son coffre d'outils. Ce montant est indexé conformément au taux des augmentations annuelles consenties prévues à l'annexe A.

21.2 Vêtements de travail et chaussures de sécurité

L'employeur fournit gratuitement aux personnes salariées régies par la présente convention collective, les uniformes appropriés selon leur classe d'emploi. Le choix des pièces de vêtement que l'employeur offre aux personnes salariées ainsi que la valeur de chaque pièce en crédits points sont les suivants :

- t-shirt : 12 points ;
- casquette : 10 points ;
- pantalon : 68 points ;
- bottes : 281,75 \$ plus taxes, plus l'indexation annuelle ;
- Chemise manches longues Big Bill: 40 points ;
- Chemise manches courtes Big Bill: 40 points ;
- Tuque avec rabat :10 points ;
- Coton ouaté : 35 points ;
- T-shirt manches longues Gildan : 23 points ;
- T-shirt manches longues 100% polyester : 35 points ;
- T-shirt manches courtes 100% Polyester : 23 points ;
- T-shirt manches courtes Ogio Dry Fit : 35 points ;
- T-shirt sécurité manches courtes : 25 points ;
- Polo manches courtes : 23 points ;
- Gilet kangourou : 35 points ;
- Manteau d'hiver à bande réfléchissante : 160 points ;
- Manteau 5/1 bande fluo : 250 points ;
- Tuque sans rabat :10 points.

Les parties peuvent, en cours de convention collective, ajouter ou retirer de nouveaux éléments à cette liste et le nombre de points nécessaires pour obtenir ceux-ci devra être convenu entre l'employeur et le syndicat.

- 21.3 Une personne salariée permanente a droit à quatre cents (400) crédits points par tranche de douze (12) mois à compter de la signature de la convention. Un (1) mois étant défini à l'article 4.18.
- 21.4 Une personne salariée occasionnelle a droit à quatre cents (400) crédits points après avoir travaillé quatre cent quatre-vingts (480) heures dans la première année.
- 21.5 La personne salariée a l'obligation de porter les vêtements fournis par l'employeur.
- 21.6 Pour la durée de la présente convention, une personne salariée peut anticiper jusqu'à un maximum de cinquante (50) crédits points, et ceux-ci seront débités lors du renouvellement des douze (12) mois suivants.
- 21.7 Les vêtements suivants sont exclus du système de crédits points fournis par l'employeur, pour les classes qui le requièrent et selon le besoin :
- chaussures/bottes de sécurité ;
 - gants de travail ;
 - salopette ;
 - habit de pluie ;
 - couvre-chaussures en caoutchouc.
- 21.8 La personne salariée ayant travaillé moins de six (6) mois qui quitte volontairement la Ville doit rembourser à celle-ci le coût total des bottes de travail.

ARTICLE 22 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 22.1 Conformément à la politique en vigueur à la Ville, l'employeur rembourse les frais de déplacement et de stationnement.
- 22.3. L'employeur ne peut exiger d'une personne salariée qu'il utilise son véhicule automobile personnel dans l'exécution de ses fonctions. La personne salariée qui utilise son automobile dans l'exécution de ses fonctions a droit à une indemnité selon les modalités ci-dessous après avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.
- 22.3. L'allocation kilométrique versé par l'employeur aux personnes salariées dans le cadre de leurs déplacements professionnels sera celle utilisé par l'Agence de revenu du Canada (ARC).
- 22.4 La personne salariée qui doit se déplacer avec son véhicule personnel, à la demande de l'employeur, à l'intérieur de la Ville de Pont-Rouge, a droit à une allocation de cinq dollars (5 \$) par déplacement de moins de six (6) kilomètres de son port d'attache.
- 22.5 La personne salariée permanente qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité est affecté pendant cette période à un emploi compatible avec ses qualifications, s'il y a en a un de disponible. Elle reçoit alors le salaire attaché à l'emploi de son affectation temporaire.

ARTICLE 23 TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 23.1 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part une période de contribution de la personne salariée et d'autre part une période de congé.
- 23.2 La période de contribution au régime de congé à traitement différé peut être de 1, 2, 3, 4 ou 5 ans. La durée du congé peut varier de 3 mois à un an.
- 23.3 La personne salariée devra adresser une demande écrite en précisant : la durée de participation au régime de congé à traitement différé, la durée du congé et le moment de la prise du congé. La Ville devra fournir à la personne salariée une lettre qui garantira la somme versée par la Ville de Pont-Rouge durant son congé.
- 23.4 Durant son congé, la personne salariée continuera d'accumuler son ancienneté.
- 23.5 L'employeur doit l'aviser des affichages par courriel, à sa dernière adresse courriel connue.
- 23.6 La personne salariée en congé continue de participer à tous les régimes d'avantages sociaux, à l'exception des vacances et des journées fériées.
- 23.7 À l'expiration de son congé, la personne salariée reprend le poste qu'il occupait à son départ.

ARTICLE 24 MISE EN FORME

- 24.1 L'employeur rembourse cinquante pour cent (50 %) des frais d'inscription, d'abonnement ou carte de membre pour toutes les activités offertes par le Service de loisirs de Pont-Rouge ainsi que les activités visant la mise en forme et qui sont données au Québec jusqu'à un maximum annuel de deux cents (200 \$) dollars.

- 24.2 Par mise en forme, sont comprises les activités suivantes :
- entraînement en salle ;
 - conditionnement physique ;
 - natation ou aquaforme ;
 - toute autre activité respectant les caractéristiques suivantes : l'échauffement, l'activité cardiovasculaire et le retour au calme ou l'étirement.
- 24.3 Le remboursement demandé auquel chaque personne salariée aura droit sera versé sur sa paie. Ce faisant, ce remboursement constitue un avantage imposable et est ajouté à son salaire normal pour fins de calcul des retenues à la source et des cotisations d'impôt.

ARTICLE 25 MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.1 Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par l'employeur sans que la personne salariée concernée ait eu l'occasion de se faire entendre. La personne salariée se fait accompagner d'une personne représentante du syndicat. Le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'employeur d'émettre une mesure disciplinaire.
- 25.2 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisée de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard soixante (60) jours après l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue.
- 25.3 La personne salariée doit avoir l'occasion d'être entendue lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, la personne salariée concernée et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. La personne salariée est accompagnée d'une personne représentante du syndicat.
- 25.4 Lorsqu'un acte posé par la personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :
- a) avertissement verbal ;
 - b) avertissement écrit ;
 - c) suspension sans solde ;
 - d) congédiement.
- À moins de circonstances graves, l'employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.
- 25.5 Dans le cas d'une sanction comportant la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à la personne salariée et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si la personne salariée doit être suspendue immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive ou pour motifs graves.
- 25.6 Une sanction disciplinaire envers une personne salariée, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage.
- 25.7 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre une personne salariée lors de l'arbitrage.

- 25.8 La suspension d'une personne salariée pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 26.1 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses personnes salariées au travail.
- 26.2 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées au travail.
- 26.3 L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi aux fins de protéger les personnes salariées contre les accidents et les maladies professionnelles. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'employeur, et la personne salariée s'engage à les utiliser et/ou à porter l'équipement ainsi que les entretenir.
- 26.4 Dans les cas d'accident, 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, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.

Commission des normes et de l'équité de la santé et la sécurité au travail (CNESST)

- 26.5 Dans les cas d'accident du travail, la personne salariée reçoit son plein salaire le jour de l'accident. L'employeur avance à la personne salariée le montant à verser par la CNESST pour toute absence de quatorze (14) jours consécutifs ou moins.
- 26.6 Lorsqu'une personne salariée cesse de travailler pour accident du travail ou maladie professionnelle, la Ville s'engage à lui verser aux deux (2) semaines une somme d'argent équivalant aux prestations qu'elle recevra de la CNESST. En cas de contestation du dossier, l'employeur avance les sommes pour une période n'excédant pas soixante (60) jours.
- 26.7 La personne salariée, pour sa part, s'engage à rembourser à l'employeur les sommes qui lui auront été avancées par ce dernier au plus tard dans les dix (10) jours suivant le paiement de toute somme effectué par la CNESST.
- 26.8 Dans l'éventualité où les remboursements préalablement mentionnés étaient insuffisants pour rembourser la totalité des sommes avancées par l'employeur, ce dernier pourra alors se rembourser en prélevant une somme correspondant à huit pour cent (8 %) de la somme due sur chaque paie de la personne salariée.

ARTICLE 27 ASSURANCES COLLECTIVES

- 27.1 La Ville s'engage à maintenir en vigueur, pendant la durée de la présente convention, l'actuelle police d'assurance collective, ou une police d'assurance à la couverture équivalente aux bénéfices des personnes salariées permanentes qui ont plus de trois (3) mois de service ainsi qu'aux personnes salariées occasionnelles qui y sont éligibles aux mêmes conditions de participation.
- 27.2 L'employeur et la personne salariée contribueront à parts égales au paiement des primes d'assurances. Toutefois, la personne salariée paie la prime d'assurance salaire courte durée et longue durée en priorité.
- 27.3 La Ville fournit au syndicat tous les détails pertinents et l'ensemble des documents relatifs au plan en vigueur.

- 27.4 La période de carence prévue au contrat d'assurance collective en cas de maladie ou d'accident non relié au travail est de sept (7) jours civils dont les deux (2) premiers jours sont payés par l'employeur.
- 27.5 La Ville s'engage à verser, aux deux (2) semaines, à la personne salariée en maladie ou en accident non relié au travail, une avance d'au plus quatre (4) semaines de salaire équivalant aux prestations qu'il recevra de l'assureur.
- 27.6 Lorsque la demande de prestation d'invalidité courte durée est acceptée par l'assureur, la personne salariée touche les prestations directement de ce dernier. Dans ce cas, la personne salariée rembourse à l'employeur les sommes avancées par celui-ci dès la réception des prestations.
- 27.7 Dans l'éventualité où les remboursements préalablement mentionnés étaient insuffisants pour rembourser la totalité des sommes avancées par l'employeur, ce dernier pourra alors se rembourser en prélevant une somme correspondant à huit pour cent (8 %) de la somme due sur chaque paie de la personne salariée.

ARTICLE 28 RÉGIME DE RETRAITE

- 28.1 Les parties partagent les coûts du régime complémentaire de retraite des personnes salariées conformément aux dispositions du règlement dudit régime. Le régime ne peut être modifié à moins d'accord entre les parties.
- 28.2 La part de la Ville est établie à huit pour cent (8%). La part de la personne salariée est minimalement de six pourcent (6%) et cette dernière devient immédiatement acquise par la personne salariée.
- 28.3 En cas de congés de maladie d'une personne salariée, l'employeur s'engage à maintenir sa participation au régime de retraite si la personne salariée maintient la sienne et si le régime en vigueur le permet.
- 28.4 La personne salariée occasionnelle qui a effectivement travaillé sept cents (700) heures pour l'employeur au cours d'une année ou a reçu une rémunération au moins égale à trente-cinq pour cent (35 %) du maximum des gains admissibles établis a droit d'adhérer au régime l'année suivant celle où il s'est ainsi qualifié.
- 28.5 En janvier de chaque année, l'employeur avise les personnes salariées visées qui se sont qualifiées pour adhérer au régime lors de l'année précédente.
- 28.6 La personne salariée occasionnelle visé doit alors indiquer par écrit à l'employeur s'il désire adhérer au régime à compter du 1^{er} janvier suivant l'année où il s'est qualifié, aux conditions prescrites par le régime.
- 28.7 Une personne salariée occasionnelle qualifié pour adhérer au régime, qui a indiqué à l'employeur qu'il ne désire pas y adhérer pour une année, peut néanmoins y adhérer une année subséquente s'il n'y a pas eu rupture de son contrat de travail.

ARTICLE 29 PROTECTION JUDICIAIRE

- 29.1 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à la personne salariée qui est poursuivie par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que personne salariée de la Ville.

- 29.2 L'employeur convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que la loi impose à cette personne salariée en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions.
- 29.3 La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

ARTICLE 30 JURE OU TÉMOIN

- 30.1 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme juré, candidat juré ou comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie, cette personne peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur verse alors à la personne salariée la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'elle reçoit à titre de juré ou de témoin et son salaire normal.
- 30.2 La personne salariée qui bénéficie d'un congé prévu au présent article reçoit, pour ce congé, le taux de salaire normal de sa catégorie d'emploi.

ARTICLE 31 COMITÉS

Les comités suivants sont formés :

Comité de relations de travail/ Comité conjoint d'évaluation des emplois et de l'équité salariale (CCÉÉES)

- 31.1 Le comité de relations de travail est formé d'au plus deux (2) membres de l'unité de négociation et d'au plus deux (2) représentants de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.
- 31.2 Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie. Il a pour tâches, notamment, la surveillance et l'application de la convention collective, l'évaluation des emplois pour le maintien de l'équité salariale et de l'équité interne, la santé et sécurité au travail et tout aspect visant l'amélioration des services de la Ville.
- 31.3 Le comité se réunit au besoin, et le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire et de traitement et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations.
- 31.4 Les parties conviennent entre elles d'une date au moins une (1) semaine à l'avance, et les membres du comité doivent s'échanger, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, les points à l'ordre du jour.

Comité de santé et sécurité

- 31.5 L'employeur doit maintenir un comité de santé et sécurité paritaire composé de représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.
- 31.6 Le comité de santé et sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.
- 31.7 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des membres de ces comités.

ARTICLE 32 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Formation à la demande de la personne salariée

- 32.1 La Ville rembourse, sur preuve de réussite, à toute personne salariée qui en fait la demande, les coûts occasionnés pour la formation. Pour être remboursés, les cours de formation devront correspondre aux besoins de la Ville et la personne salariée doit faire parvenir sa demande par écrit à la direction générale au moins quinze (15) jours avant le début de la formation.
- 32.2 La Ville peut limiter les demandes de formation selon les dispositions de l'article 32.3, dans ce cas, l'ancienneté est le facteur déterminant.
- 32.3 La Ville consent à investir annuellement, pour la durée de la convention, un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées pour l'unité visée. Les programmes de formation sont établis après consultation avec le syndicat. La Ville transmettra au syndicat les données relatives à la formation, chaque année, le ou vers le 15 avril pour l'année précédente.
- 32.4 La personne salariée qui quitte volontairement la Ville dans un délai de trois (3) ans suivant le début d'une formation liée à son perfectionnement non requis par la Ville s'engage à rembourser les coûts selon les dispositions suivantes :
- entre 0 et 12 mois : 75 %;
 - entre 13 et 24 mois : 50 %;
 - entre 25 et 36 mois : 25 %.

Formation à la demande de la Ville

- 32.5 Toute formation requise par la Ville est considérée comme une journée de travail. Si la journée de formation et le temps de transport excèdent le nombre d'heures normales travaillées par la personne salariée, elle sera rémunérée au taux hebdomadaire applicable. Si le temps de formation est donné à l'extérieur du territoire de la ville et est supérieur aux deux tiers du nombre d'heures normales de la journée de travail, alors la personne salariée n'est pas tenue de revenir au travail et elle est rémunérée pour sa journée de travail au taux normal. Si nécessaire, la Ville rembourse sur preuve de présence demandée.
- 32.6 La personne salariée qui reçoit de la formation ou effectue du travail à l'extérieur de la ville a droit à une allocation de repas, à moins que le repas ne soit compris lors de l'activité.
- 32.7 Si la formation a lieu à plus de cent (100) kilomètres de la ville et qu'un hébergement est requis, l'employeur doit pourvoir un hébergement ou rembourser ladite personne salariée pour ledit hébergement.
- 32.8 Tous les coûts reliés à la formation dans le cadre de l'article 17 sont traités en fonction des dispositions de l'article 17.
- 32.9 Si la Ville décide d'établir une période d'entraînement ou une formation particulière, les personnes salariées permanentes exécutant normalement le travail auront préséance.

ARTICLE 33 ANNEXES

- 33.1 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 34 VALIDITÉ

- 34.1 Tout article ou toute partie d'article de la présente convention qui est ou devient en contradiction avec la législation est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou toute partie d'article ainsi invalidé.

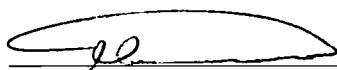
ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

36.1 La convention est en vigueur à compter du premier (1^{er}) janvier 2026 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2030. La convention collective a force de loi jusqu'à son renouvellement.

Signé à Pont-Rouge ce 27^e jour d'octobre 2025,

Ville de Pont-Rouge

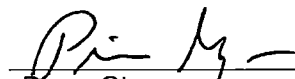
**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 5283**



Mario Dupont
Maire



Luc Faucher
Président



Pierre Gignac
Directeur général

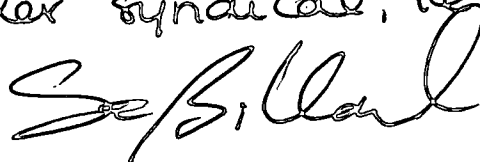


Alain Morin
Vice-Président



Dominic Cordeau
Conseiller syndical

En ma qualité de commissaire à l'assermentation,
je, Salem Billard, n° de commission 249356,
assermente la signature de M. Dominic Cordeau,
conseiller syndical, le 5 novembre 2025



ANNEXE « A » SALAIRE

Classification	Échelon	Salaire actuel	Aug. Salariale 1 ^{er} janv. 2026	Aug. Salariale 1 ^{er} janv. 2027	Aug. Salariale 1 ^{er} janv. 2028	Aug. Salariale 1 ^{er} janv. 2029	Aug. Salariale 1 ^{er} janv. 2030
		2025	4,50%	3,00%	IPC 2-3,75%	IPC 2-3,75%	IPC 2-3,75%
Journalier 1 Journalière 1	1	26,44 \$	27,63 \$	28,46 \$	-	-	-
	2	27,33 \$	28,56 \$	29,42 \$	-	-	-
	3	28,26 \$	29,53 \$	30,42 \$	-	-	-
	4	29,19 \$	30,50 \$	31,42 \$	-	-	-
	5	30,18 \$	31,54 \$	32,49 \$	-	-	-
	6	31,22 \$	32,62 \$	33,60 \$	-	-	-

Journalier 2 Journalière 2	1	29,57 \$	30,90 \$	31,83 \$	-	-	-
	2	30,56 \$	31,93 \$	32,90 \$	-	-	-
	3	21,60 \$	33,02 \$	34,01 \$	-	-	-
	4	32,63 \$	34,10 \$	35,12 \$	-	-	-
	5	33,73 \$	35,25 \$	36,31 \$	-	-	-
	6	34,90 \$	36,47 \$	37,56 \$	-	-	-

Journalier 3 Journalière 3 sans carte eau	1	29,32 \$	30,64 \$	31,56 \$	-	-	-
	2	30,26 \$	31,62 \$	32,57 \$	-	-	-
	3	31,29 \$	32,70 \$	33,68 \$	-	-	-
	4	32,34 \$	33,80 \$	34,81 \$	-	-	-
	5	33,39 \$	34,89 \$	35,94 \$	-	-	-
	6	34,52 \$	36,07 \$	37,15 \$	-	-	-

Journalier 3 Journalière 3 avec carte eau	1	30,65 \$	32,03 \$	32,99 \$	-	-	-
	2	31,63 \$	33,05 \$	34,04 \$	-	-	-
	3	32,71 \$	34,18 \$	35,21 \$	-	-	-
	4	33,81 \$	35,33 \$	36,39 \$	-	-	-
	5	34,91 \$	36,48 \$	37,57 \$	-	-	-
	6	36,09 \$	37,71 \$	38,84 \$	-	-	-

Journalier achat Journalière achat	1	23,29 \$	24,33 \$	25,07 \$	-	-	-
	2	24,09 \$	25,17 \$	25,93 \$	-	-	-
	3	24,96 \$	26,08 \$	26,86 \$	-	-	-
	4	25,79 \$	26,95 \$	27,76 \$	-	-	-
	5	26,80 \$	28,01 \$	28,85 \$	-	-	-
	6	27,69 \$	28,94 \$	29,81 \$	-	-	-

Journalier aréna Journalière aréna	1	24,53 \$	25,63 \$	26,40 \$	-	-	-
	2	25,37 \$	26,51 \$	27,31 \$	-	-	-
	3	26,28 \$	27,46 \$	28,28 \$	-	-	-
	4	27,16 \$	28,38 \$	29,23 \$	-	-	-
	5	28,23 \$	29,50 \$	30,39 \$	-	-	-
	6	29,16 \$	30,47 \$	31,38 \$	-	-	-

Journalier CHL Journalière CHL	1	21,64 \$	22,61 \$	23,29 \$	-	-	-
	2	22,38 \$	23,39 \$	24,09 \$	-	-	-
	3	23,19 \$	24,23 \$	24,96 \$	-	-	-
	4	23,97 \$	25,05 \$	25,80 \$	-	-	-
	5	24,91 \$	26,03 \$	26,81 \$	-	-	-
	6	25,74 \$	26,90 \$	27,71 \$	-	-	-

Journalier-concierge Journalière-concierge	1	21,75 \$	22,73 \$	23,41 \$	-	-	-
	2	22,49 \$	23,50 \$	24,21 \$	-	-	-
	3	23,30 \$	24,35 \$	25,08 \$	-	-	-
	4	24,08 \$	25,16 \$	25,91 \$	-	-	-
	5	25,02 \$	26,15 \$	26,93 \$	-	-	-

	6	25,85 \$	27,01 \$	27,82 \$	-	-	-
Journalier-horticulteur Journalière-horticultrice	1	28,42 \$	29,70 \$	30,59 \$	-	-	-
	2	29,14 \$	30,45 \$	31,36 \$	-	-	-
	3	29,86 \$	31,20 \$	32,14 \$	-	-	-
	4	30,59 \$	31,97 \$	32,93 \$	-	-	-
	5	31,36 \$	32,77 \$	33,75 \$	-	-	-
	6	32,14 \$	33,59 \$	34,60 \$	-	-	-
Journalier-mécanicien Journalière-mécanicienne	1	30,62 \$	32,00 \$	32,96 \$	-	-	-
	2	31,66 \$	33,08 \$	34,07 \$	-	-	-
	3	32,77 \$	34,24 \$	35,27 \$	-	-	-
	4	33,86 \$	35,38 \$	36,44 \$	-	-	-
	5	34,98 \$	36,55 \$	37,65 \$	-	-	-
	6	36,22 \$	37,85 \$	38,99 \$	-	-	-
Journalier menuisier-soudeur Journalière menuisière-soudeuse	1	26,75 \$	27,95 \$	28,79 \$	-	-	-
	2	27,69 \$	28,94 \$	29,81 \$	-	-	-
	3	28,68 \$	29,97 \$	30,87 \$	-	-	-
	4	29,67 \$	31,01 \$	31,94 \$	-	-	-
	5	30,70 \$	32,08 \$	33,04 \$	-	-	-
	6	31,82 \$	33,25 \$	34,25 \$	-	-	-
Opérateur réseaux Opératrice réseaux	1	32,17 \$	33,62 \$	34,63 \$	-	-	-
	2	33,29 \$	34,79 \$	35,83 \$	-	-	-
	3	34,42 \$	35,97 \$	37,05 \$	-	-	-
	4	35,61 \$	37,21 \$	38,33 \$	-	-	-
	5	36,76 \$	38,41 \$	39,56 \$	-	-	-
	6	38,09 \$	39,80 \$	40,99 \$	-	-	-
Préposé salle de quilles Préposée salle de quilles	1	20,56 \$	21,49 \$	22,13 \$	-	-	-
	2	21,33 \$	22,29 \$	22,96 \$	-	-	-
	3	22,10 \$	23,09 \$	23,78 \$	-	-	-
	4	22,89 \$	23,92 \$	24,64 \$	-	-	-
	5	23,70 \$	24,77 \$	25,51 \$	-	-	-
	6	24,59 \$	25,70 \$	26,47 \$	-	-	-
Responsable atelier mécanique	1	33,15 \$	34,63 \$	35,68 \$	-	-	-
	2	34,32 \$	35,86 \$	36,94 \$	-	-	-
	3	35,55 \$	37,15 \$	38,26 \$	-	-	-
	4	36,79 \$	38,45 \$	39,60 \$	-	-	-
	5	38,04 \$	39,75 \$	40,94 \$	-	-	-
	6	39,44 \$	41,21 \$	42,45 \$	-	-	-
Responsable équipe voirie	1	34,59 \$	36,15 \$	37,23 \$	-	-	-
	2	35,81 \$	37,42 \$	38,54 \$	-	-	-
	3	37,10 \$	38,77 \$	39,93 \$	-	-	-
	4	38,39 \$	40,12 \$	41,32 \$	-	-	-
	5	39,69 \$	41,48 \$	42,72 \$	-	-	-
	6	41,15 \$	43,00 \$	44,29 \$	-	-	-
Responsable parcs et bâtiments	1	31,48 \$	32,90 \$	33,89 \$	-	-	-
	2	32,59 \$	34,06 \$	35,08 \$	-	-	-
	3	33,76 \$	35,28 \$	36,34 \$	-	-	-
	4	34,93 \$	36,50 \$	37,60 \$	-	-	-
	5	36,11 \$	37,73 \$	38,86 \$	-	-	-
	6	37,44 \$	39,12 \$	40,29 \$	-	-	-

ANNEXE « B » REMBOURSEMENT DES FRAIS DE CELLULAIRE

Puisque certains postes requièrent l'utilisation d'un cellulaire de façon régulière ou ponctuelle, l'employeur rémunère les frais de cellulaire à la personne salariée selon les critères qui suivent :

Critères – Partie de l'allocation payée par l'employeur

- Le cellulaire est une condition d'emploi – 100 %
- La personne salariée doit être jointe en tout temps (jour, soir, nuit, fin de semaine) – **urgence*** 100 %
- La personne salariée travaille sur la route au moins 21 h/semaine et doit être jointe régulièrement durant son quart de travail. Elle ne peut être jointe d'aucune autre façon – 100 %
- La personne salariée travaille sur la route entre 17 h et 20 h/semaine et doit être jointe régulièrement durant son quart de travail. Elle ne peut être jointe d'aucune autre façon – 50 %
- La personne salariée travaille sur la route entre 8 h et 16 h/semaine et doit être jointe régulièrement durant son quart de travail. Elle ne peut être jointe d'aucune autre façon – 25 %
- La personne salariée sur la route entre 0 h et 8 h/semaine et doit être jointe régulièrement durant son quart de travail. D'autres façons existent pour la joindre – 0 %
- Utilisation d'une ou de plusieurs applications cellulaires pendant le quart de travail pour les besoins du service – 100 \$/année

Pour les personnes salariées devant ponctuellement être jointes selon le critère « urgence », l'allocation leur est versée au prorata de la période concernée. Exemple : la personne salariée qui répond au critère « urgence » sept (7) jours dans le mois reçoit une allocation de frais de cellulaire équivalent à sept (7) jours du prix du forfait standard prévu à la présente annexe.

Le prix de l'allocation représente le prix d'un forfait standard qui est chargé à l'employeur par son propre fournisseur de service. Ce forfait comprend :

- Appels illimités au Canada ;
- Messages illimités au Canada ;
- Boîte vocale ;
- Afficheur ;
- Trois (3) Go de données mobiles par mois.

Seul le directeur général peut autoriser une allocation cellulaire à une personne salariée. L'allocation des frais de cellulaire peut être révoquée en tout temps à la suite d'un préavis écrit de deux (2) jours.

Lorsque le cellulaire est une condition d'emploi, l'employeur offre à la personne salariée le choix entre une allocation mensuelle du montant de forfait que la Ville paie à son fournisseur de service ou lui fournir un téléphone cellulaire.

Advenant le cas où la personne salariée choisit un téléphone cellulaire fourni par l'employeur, ce dernier décide du modèle et des modalités de protection (étui, écran, etc.). Le téléphone et son contenu demeurent l'entière propriété de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE 2021-01

D'une part : La Ville de Pont-Rouge
(ci-après désignée « l'employeur »)

ET

D'autre part : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5283
(ci-après désignée « le syndicat »)

ATTENDU : Que la Ville de Pont-Rouge a effectué un processus complet d'évaluation des emplois pour l'ensemble des personnes salariées cols bleus de son organisation ;

ATTENDU : Que le poste de journalier chauffeur-opérateur a fait partie de cette procédure visant à comparer les différents emplois ;

ATTENDU : Que les parties reconnaissent qu'un ajustement est nécessaire ;

ATTENDU : La volonté des parties à trouver une solution.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

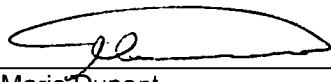
La personne salariée occupant ou étant affectée au poste de journalier chauffeur-opérateur bénéficiera d'une prime de cinquante sous de l'heure (0,50 \$/h) pour les deux mille quatre-vingts (2080) premières heures où celle-ci sera rémunéré à cet effet.

La présente fait partie intégrante de la convention collective et demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Pont-Rouge, le 27 octobre 2025.

Pour la ville de Pont-Rouge

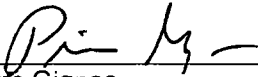
**Pour le syndicat canadien de la
fonction publique, section locale 5283**



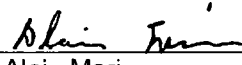
Mario Dupont
Maire



Luc Faucher
président



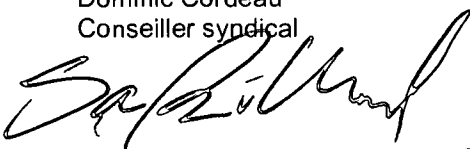
Pierre Gignac
Directeur général



Alain Morin
Vice-président



Dominic Cordeau
Conseiller syndical



n° de commission 249356

LETTRE D'ENTENTE 2021-03

D'une part : La Ville de Pont-Rouge
(ci-après désignée « l'employeur »)

ET

D'autre part : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5283
(ci-après désignée « le syndicat »)

OBJET : PROJET PILOTE – FUSION DE LA GARDE DE LA VOIRIE ET DE L'HYGIÈNE DU MILIEU

ATTENDU les besoins de main-d'œuvre de l'employeur ;

ATTENDU la planification de l'horaire de garde effectuée par le directeur du Service de l'ingénierie pour une période maximale de 3 mois ;

ATTENDU QUE la garde fusionnée consiste à recourir au service d'une personne salariée qualifiée pour effectuer la garde de la voirie et la garde de l'hygiène du milieu ;

ATTENDU QUE la période estivale est la meilleure période de l'année pour tester la fusion des gardes ;

ATTENDU QUE pour les fins d'application de la présente, la période estivale débute le 1^{er} mai et se termine le 31 octobre de la même année ;

ATTENDU QUE les parties se sont entendues dans le cadre de la négociation de la convention collective pour établir un projet pilote pour la période estivale suivant la signature de la convention modifiant certaines dispositions de l'article 12 de la convention traitant de « salaire » ;

NONOBTANT l'article 12 de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

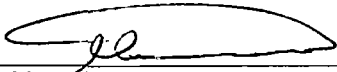
Seules les conditions de travail ci-après énumérées dérogent de la convention collective. Les autres conditions de travail de la convention collective continuent de s'appliquer.

1. Le préambule ci-haut fait partie intégrante de la présente entente ;
2. La prime de garde applicable lorsqu'une personne salariée effectue la garde fusionnée est celle prévue à l'article 12.15 de la convention majorée de cent cinquante pour cent (150 %) ;
3. Les parties conviennent que la garde fusionnée ne peut pas avoir pour effet de pénaliser et/ou de déplacer les semaines de garde volontairement choisies par une autre personne salariée des travaux publics ;
4. La présente entente entre vigueur à la première saison estivale suivant la signature de la convention collective et pourra être reconduite avec ou sans modification après entente entre les parties.

En foi de quoi, les parties ont signé à Pont-Rouge, le 27 octobre 2025.

Pour la ville de Pont-Rouge

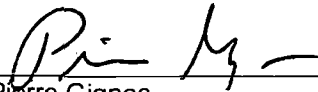
Pour le syndicat canadien de la
fonction publique, section locale 5283



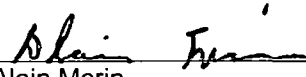
Marië Dupont
Maire




Luc Faucher
président



Pierre Gignac
Directeur général



Alain Morin
Vice-Président



Dominic Cordeau
Conseiller syndical



n° de commission 249356