

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-4771

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-5421

<p>EMPLOYEUR</p> <p>VILLE DE CAP-SANTÉ 194, ROUTE138 CAP-SANTÉ QC G0A 1L0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE LA VILLE DE CAP-SANTÉ SECTION LOCALE 5234 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 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 : 2025-10-10</p> <p>Date dépôt : 2025-10-15</p>	<p>Nombre de salariés visés : 11</p>	<p>Date début : 2025-10-10</p> <p>Date d'expiration : 2029-12-31</p>

Remarque :

Yao Aimé Goli
 Préposé(e) à l'émission

2025-10-16
 Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
 Québec (Québec) G1W 2K7
 Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

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

CONVENTION COLLECTIVE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE
LA VILLE DE CAP-SANTÉ
SECTION LOCALE 5234
DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

ET

VILLE DE CAP-SANTÉ

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

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	4
ARTICLE 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	4
ARTICLE 4 - COOPÉRATION.....	4
ARTICLE 5 - DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 6 - CLASSIFICATION.....	7
ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 8 - UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	8
ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 10 - SALAIRES.....	13
ARTICLE 11 - HEURES SUPPLÉMENTAIRE.....	13
ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES.....	16
ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE.....	17
ARTICLE 14 - CONGÉS DE MALADIE.....	19
ARTICLE 15 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX.....	20
ARTICLE 16 - CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	20
ARTICLE 17 - SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE.....	21
ARTICLE 18 - ÉQUIPEMENTS ET VETEMENTS DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 19 - TRANSPORT.....	22
ARTICLE 20 - PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	23
ARTICLE 21 - RÉGIME SYNDICAL.....	23
ARTICLE 22 - COMITÉS.....	25
ARTICLE 23 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	26
ARTICLE 24 - ARBITRAGE.....	27
ARTICLE 25 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	27
ARTICLE 26 - SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	28
ARTICLE 27 - ASSURANCES COLLECTIVES.....	28
ARTICLE 28 - RÉGIME DE RETRAITE.....	29
ARTICLE 29 - PROTECTION JUDICIAIRE.....	29
ARTICLE 30 - JURÉ OU TÉMOIN.....	29
ARTICLE 31 - NON-DISCRIMINATION ET HARCELEMENT.....	29
ARTICLE 32 - ANNEXES.....	30
ARTICLE 33 - VALIDITÉ.....	30

ARTICLE 34 – RÉTROACTIVITÉ ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	30
ARTICLE 35 - DURÉE DE LA CONVENTION	31
ANNEXE « A » - LISTE DES EMPLOYÉ(E)S PERMANENT(E)S	32
ANNEXE « B » - LISTE DES EMPLOYÉ(E)S SAISONNIERS (PERMANENT(E)S)	33
ANNEXE « C » - LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES – SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS	34
ANNEXE « D » - SALAIRES.....	35
LETTRE D'ENTENTE NO 1 — RÉGIME DE RETRAITE	38
LETTRE D'ENTENTE NO 2 — HORAIRE D'HIVER.....	42
LETTRE D'ENTENTE NO 3 — MISE EN DISPONIBILITÉ DES SALARIÉS SAISONNIERS PERMANENTS EN PÉRIODE HIVERNALE	43
LETTRE D'ENTENTE NO 4 — TOURNÉE DES INFRASTRUCTURES	44
LETTRE D'ENTENTE NO 5 — MODIFICATION AU RÈGLEMENT DU RÉGIME DE RETRAITE	46
LETTRE D'ENTENTE NO 6 — ANALYSE DU RÉGIME DE RETRAITE.....	47

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 employés couverts par le certificat d'accréditation (AQ-2001-5421) émis en faveur du Syndicat des employés et des employées de la Ville de Cap-Santé, section locale 5234 du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 1.2 Le but visé par la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur, le syndicat et tous les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail, la protection des employés et de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.1 La Ville de Cap-Santé 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 aux fins de représenter les employés et conclure toute entente en leur nom.
- 2.3 Les conseillers 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 si nécessaire.
- 2.4 La présente a pour effet de rendre nulle toute entente individuelle ultérieure ou postérieure à la présente convention.
- 2.5 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. L'employeur s'engage à ne pas octroyer de contrats de sous-traitance dans la juridiction des tâches des cols bleus sans l'accord du syndicat.
- 2.6 La convention ne s'applique pas à l'employé qui, après entente avec le syndicat, est embauché 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 employés de ces programmes n'auront pas pour effet de réduire le nombre de postes couverts par la présente convention. Les heures travaillées par un employé sous l'égide d'un programme ne seront pas reconnues dans le calcul de l'ancienneté dans l'éventualité où cet employé était par la suite embauché à titre d'employé saisonnier, temporaire ou permanent.

ARTICLE 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

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

ARTICLE 4 - COOPÉRATION

- 4.1 L'employeur s'engage à traiter tous les employés avec considération, et le syndicat s'engage à encourager ses employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 5 - DÉFINITIONS

Aux 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.

5.1 **Ancienneté** : période totale en années, mois et jours pendant laquelle un employé est en service continu pour la Ville dans des emplois couverts par l'unité de négociation à compter du premier jour de travail. Le calcul de l'ancienneté se fait selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

5.2 **Chef d'équipe** : employé qui agit comme responsable auprès d'un minimum de trois (3) autres employés le tout selon l'interprétation du *Directeur général adjoint et des services de proximité*, ou personne désignée à ce titre dans le cadre des opérations de déneigement.

5.3 **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 de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

5.4 **Date d'embauche** : date du premier jour de prestation de travail ou de la résolution du conseil, la première des deux dates prévalant.

5.5 **Employé** : salarié couvert par le certificat d'accréditation AQ-2001-5421 émis par la *Commission des relations du travail* en faveur du Syndicat des employés et employées de la Ville de Cap-Santé, section locale 5234 du Syndicat canadien de la fonction publique.

5.6 **Employé permanent** : employé titularisé à un ensemble de tâches requérant qu'il y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures régulières de travail et ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective. La liste des employés de l'annexe « A » fait état des employés permanents et de leur ancienneté.

L'employé permanent est visé par l'ensemble des dispositions de la convention collective.

5.7 **Employé saisonnier** : employé permanent embauché pour une période de minimum trente-quatre (34) semaines consécutives de travail garanties par année. Le rappel de ces employés est effectué conformément à la liste prévue à l'annexe « B ».

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à cet employé pour la période où il est à l'emploi.

5.8 **Employé temporaire**: tout employé embauché à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un remplacement ou ensemble de tâches pour une période n'excédant pas mille trois cents soixante (1 360) heures par année.

L'employé temporaire est visé par la convention collective mais non par le régime d'avantages sociaux. En lieu et place du programme d'avantages sociaux, il reçoit une compensation de huit pour cent (8 %) de son salaire total gagné, en plus de l'indemnité de vacances qui lui est applicable.

Le droit de l'employé temporaire d'être sur la liste de rappel « temporaires » s'acquiert après la période d'essai prévue à l'article 5.13.

L'employeur s'engage à procéder à l'affichage d'un poste saisonnier ou permanent à temps plein ou temps partiel si un employé temporaire effectue plus de mille trois cent soixante (1 360) heures sur une période de 12 mois dans une seule fonction.

- 5.9 **Employé à temps plein** : employé qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail, tel que défini à l'article 9.
- 5.10 **Employé à temps partiel** : employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celles prévues pour une semaine normale de travail. Si son statut d'emploi le prévoit, les dispositions concernant les avantages sociaux s'appliquent à cet employé au prorata des heures travaillées.
- 5.11 **Employé étudiant** : désigne tout employé normalement inscrit à une école, un collège ou une université reconnue, embauché temporairement et pour réaliser un stage d'études.
- Si l'employeur embauche l'étudiant pour un emploi autre que ceux prévus à la grille salariale de classification, les parties conviennent de s'entendre sur les conditions de travail.
- 5.12 **Employé à l'essai** : employé permanent, saisonnier ou temporaire affecté à un poste, mais qui n'a pas complété une période d'essai de 90 jours travaillés selon les heures régulières du poste à compter du 1^{er} jour prestation de travail dans son poste.
- Cet employé est assujéti à la convention collective pour les bénéfices par lesquels il est visé selon son statut d'emploi
- 5.13 **Grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 5.14 **Liste de rappel** : liste apparaissant aux annexes « B », « C » Le rappel se fait par date d'embauche en fonction des qualifications requises, et l'employé rappelé doit satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.
- 5.15 **Mise à pied** : action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 8.
- 5.16 **Mutation** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention de même classe, de son unité administrative actuelle à une autre.
- 5.17 **Poste** : ensemble de tâches accomplies par un employé.
- 5.18 **Promotion** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention, appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.19 **Rappel** : action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 5.20 **Rétrogradation** : nomination d'un employé régi par la présente convention, appartenant à une classe de rémunération inférieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.21 **Syndicat** : le Syndicat des employés et employées de la Ville de Cap-Santé, section locale 5234 du Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 6 - CLASSIFICATION

- 6.1 La classification des emplois est celle apparaissant à l'annexe « E » de la présente convention collective.
- 6.2 Si au cours de la durée de cette convention, une fonction n'est pas prévue dans la classification de la présente convention collective, les parties se rencontrent pour en négocier l'appellation, la définition et le salaire.
- À défaut d'entente, la procédure de règlement de griefs s'applique, et l'arbitre détermine l'appellation, la définition et le salaire de la fonction.
- 6.3 L'employé, qui prétend que les attributions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle sont différentes de celles prévues à la fonction, peut recourir à la procédure de règlement de griefs aux fins de faire réévaluer son emploi. Il doit toutefois soumettre préalablement son cas au comité des relations de travail.
- Aux fins de déterminer l'indemnité à titre de compensation, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification. Dans ce cas, l'employé reçoit l'indemnité à titre de compensation pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué. Si l'arbitre fait droit au grief, l'employeur doit alors pourvoir l'emploi ainsi réévalué selon les modalités prévues à la présente convention collective.
- 6.4 Lors de l'embauche de nouveaux employés, l'employeur peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.
- 6.5 L'annexe « E » peut être mise à jour pour tenir compte de la création, l'abolition, la modification des emplois ainsi que des modifications d'évaluation avec l'accord des parties.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

- 7.1 L'ancienneté des employés permanents se calcule en années, en mois et en jours de travail. Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté.
- 7.2 a) L'employé permanent acquiert son droit d'ancienneté dès qu'il a complété sa période d'essai prévue à l'article 5.13.
- Sa période de service continu lui est aussi créditée aux fins de sa période d'essai à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture de son lien d'emploi entre le moment où il a été employé temporaire et le moment où il obtient le statut d'employé permanent.
- 7.3 L'ancienneté des employés permanents a toujours préséance sur celle des saisonniers et sur la durée d'emploi des employés ou temporaires dans le cadre de l'application de l'article 8.
- 7.4 Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) mise à pied n'excédant pas treize (13) mois ;
 - b) absence par maladie ou accident n'excédant pas trente-six (36) mois ;
 - c) absence autorisée pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention ;
 - d) absence pour accident du travail ou maladie reliée au travail ;
 - e) congé parental.

- 7.5 Un employé 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 treize (13) mois ;
 - e) absence pour maladie non reliée au travail ou accident non relié au travail après le trente-sixième (36^e) mois d'absence ;
 - f) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de l'employé si l'employé n'a pas été joint par téléphone ou s'il a manifesté son intention de ne pas revenir au travail. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une semaine si l'employé est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.
- 7.6 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « A » fait état, en date de la signature de la convention, du nom des employés permanents ainsi que de leur ancienneté. ;
- La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « B » fait état, en date de la signature de la convention, du nom des employés saisonniers ainsi que de leur ancienneté.
- Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur fait la mise à jour des listes d'ancienneté des employés permanents et les transmet au syndicat.
- 7.7 Les listes des employés saisonniers à l'annexe B et temporaires à l'annexe C, jointes à la convention, font état en date de la signature de la convention du nom des employés et de leur date d'embauche.
- 7.8 L'employé permanent déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité dans les douze (12) mois de son déplacement ou de sa promotion ; pendant cette période de douze (12) mois, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté. Après cette période de douze (12) mois, il perd son ancienneté.

ARTICLE 8 - UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 8.1 Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste vacant, tel poste doit être affiché aux endroits prévus à cet effet, durant une période de sept (7) jours ouvrables.
- L'employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu au présent article, en suivant la procédure prévue à l'article 8.9.
- L'employeur peut aussi rendre disponible l'affichage par le biais du courrier électronique.
- 8.2 Tout employé de l'unité de négociation visée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'employeur, avec une copie au syndicat.

8.3 L'avis d'affichage contient :

- a) la classe d'emplois visée ;
- b) le salaire ;
- c) le service ;
- d) la période d'affichage ;
- e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel, temporaire ou saisonnier) et le nombre d'heures ;
- f) l'horaire de travail ;
- g) la description sommaire de l'emploi ;
- h) les qualifications et exigences normales requises.

Un projet de l'avis d'affichage est transmis au syndicat, et l'avis est ensuite affiché.

8.4

A) À la suite de l'avis d'affichage, le poste doit être pourvu dans les trente (30) jours ouvrables, conformément à la séquence mentionnée ci-après :

- a) le poste est accordé à l'employé permanent dont le nom apparaît à l'annexe A qui a le plus d'ancienneté parmi les employés de l'unité de négociation 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 l'employé saisonnier dont le nom apparaît à l'annexe « B », en ordre d'ancienneté. Si le poste n'est toujours pas pourvu, il est accordé au temporaire qui a postulé, dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la convention collective, suivant la plus ancienne date d'embauche chez l'employeur.

Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des employés, l'employeur peut, pour pallier le manque de scolarité requise ou le manque d'expérience requise :

- reconnaître à un employé une ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité ;
- reconnaître, pour un employé, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience ;
- c) si le poste n'a pas été accordé en vertu des alinéas a) ou b), à toute autre personne qualifiée pour occuper le poste au choix de l'employeur.

B) Dans tous les cas, le candidat auquel le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit satisfaire aux exigences normales du poste.

C) Si une personne salariée en congé de maternité ou parental obtient le poste, celui-ci peut être pourvu de façon temporaire jusqu'à son retour.

8.5 Une fois le candidat choisi, l'employeur en informe le syndicat par écrit.

8.6 Dans tous les cas de promotion, il doit y avoir affichage conformément au présent article.

Période de familiarisation

- 8.7 Un employé auquel un poste est attribué, à la suite d'un affichage, a droit à une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours de calendrier.

L'employeur peut mettre fin à une telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger de l'employé qu'il retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier ou temporaire) s'il ne satisfait pas aux exigences normales de son nouveau poste. Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve.

- 8.8 Pendant la période de familiarisation, l'employé auquel le poste est attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier ou temporaire).

L'employé qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Poste temporairement dépourvu de son titulaire :

- 8.9 Dans tous les cas où l'employeur décide de **pourvoir** un poste temporairement dépourvu de son titulaire, la procédure prévue à la présente clause ne s'applique pas. L'employeur doit pourvoir ce poste temporairement dépourvu de son titulaire en respectant l'ancienneté de l'annexe « A », de l'annexe B ou de la date d'embauche établie à l'annexe « C », pourvu que l'employé soit intéressé, qu'il ait les qualifications requises et qu'il rencontre les exigences normales du travail à accomplir. Si personne n'est disponible ou accepte, alors, l'employeur peut embaucher la personne de son choix.

Rémunération lors d'affectation temporaire

- 8.10 Si un employé permanent est appelé par la Ville à exercer temporairement pour au moins une (1) journée une fonction autre que son occupation régulière, il reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est le mieux rémunérée.

L'employé permanent appelé à exercer temporairement une fonction autre que son occupation régulière conserve le taux de salaire de son emploi même si le salaire fixé pour cette fonction temporaire est moindre que son occupation régulière.

- 8.11 L'employeur peut faire des mutations dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le syndicat au comité des relations du travail.

Procédure de mise à pied et de rappel au travail

- 8.12 Lorsque l'employeur décide d'effectuer une mise à pied d'un ou plusieurs employés dans un service, et pourvu que les employés qui restent au travail aient les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir, l'employeur met à pied en commençant par l'employé le moins ancien de la classe d'emplois où la mise à pied est requise, dans le service concerné.

- 8.13 La mise à pied se fait en informant par écrit l'employé au moins une semaine à l'avance.

- 8.14 L'employé qui doit être mis à pied par application de la clause précédente peut lui-même déplacer l'employé le moins ancien d'une autre classe d'emplois de son service, à la condition qu'il ait les qualifications requises

et qu'il rencontre les exigences normales du travail à accomplir et à la condition que cela ne constitue pas une promotion.

L'employé qui ne peut en déplacer un autre, par application de ce qui précède, est mis à pied.

- 8.15 Les annexes B et C constituent les listes de rappel aux fins de l'application du présent article.
- 8.16 Le rappel au travail des employés saisonniers ou temporaires mis à pied se fait en tenant compte des critères suivants : la ou les classifications de l'employé et l'ancienneté ou la date d'embauche.
- 8.17 Le fait pour un employé de ne pas postuler un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.

Sécurité d'emploi

- 8.18 Aucun employé permanent dont le nom figure à l'annexe « A » en date de la signature de la présente convention ne peut être mis à pied, congédié, ni subir une baisse de salaire par suite de manque de travail, de modification à sa fonction, de changement apporté à la structure de l'employeur ou à la suite d'attribution de contrat à forfait. Il est convenu que cette sécurité est nominative et ne peut s'appliquer aux employés qui accèderont à la permanence après la signature de la présente convention.

Lorsqu'un employé permanent quitte l'emploi et son poste, l'employeur attribue ce poste au plus ancien permanent qui n'a pas déjà un poste de salaire équivalent. Si aucun permanent ne requiert ce poste, l'employeur l'attribue en ordre d'ancienneté aux saisonniers. Si aucun saisonnier ne requiert ce poste, l'employeur l'attribue en ordre d'ancienneté aux temporaires. Les parties se rencontrent pour fixer les modalités de ce mouvement de personnel.

Il n'y aura pas moins que neuf (9) employés au service des travaux publics.

- 8.19 L'employé saisonnier conservera sa garantie de trente-quatre (34) semaines consécutives (1360 heures).

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL

- 9.1 La semaine régulière de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi.

Hôtel de Ville :

9.2 Service des travaux publics

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h du lundi au vendredi inclusivement.

En période estivale, du 15 avril au 15 novembre, les heures de travail sont réparties comme suit :

- Du lundi au jeudi inclusivement de 6 h 30 à 12 h et de 12 h 45 à 16 h;
- Le vendredi, de 6 h 30 à 11 h 30

9.3 Opérateur à l'usine de traitement des eaux

La semaine régulière de travail des opérateurs est de quarante (40) heures réparties conformément à l'horaire établi par entente entre le syndicat et l'employeur.

Employés affectés à différents services

9.4 Préposés à l'entretien

La semaine de travail est de quarante heures (40) heures réparties comme suit ;
Le salarié ne peut être requis plus de cinq (5) jours consécutifs en temps régulier.

9.5 Arrosage et entretien de la patinoire et du sentier glacé

Lorsqu'un employé de la voirie est affecté à l'entretien de la patinoire, l'horaire régulier demeure de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs. L'horaire régulier est de 4 h à 12 h.

Malgré cet horaire de 4 h à 12 h, l'employeur conserve le droit de constituer un bloc d'heures de cette plage horaire, d'une durée variant d'une (1) à quatre (4) heures, pour le répartir autrement qu'entre 4 h et 12h dans la journée, mais une fois seulement, aux fins de pourvoir aux tâches d'arrosage de la glace ou des opérations de déneigement.

Conditions applicables à tous les employés

9.6 Pause

La pause repas se prend après cinq (5) heures de travail consécutives.

En période hivernale, la pause repas est d'une durée d'une (1) heure, et se prend de midi à 13 h.

En période estivale, la pause repas est d'une durée de quarante-cinq (45) minutes et se prend de midi à 12 h 45.

Les parties peuvent convenir d'autres modalités pour la période de repas.

9.7 Tous les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail (pause-café).

Pour des raisons particulières et exceptionnelles, la pause-café peut être annulée sur demande du supérieur et sur acceptation des employés du groupe de travail concerné. Après entente, ce temps peut être repris, mais ne peut l'être en surtemps.

9.8 Dans le cas des employés sans horaire tel que défini précédemment, l'employeur s'engage à appliquer l'horaire défini à l'article 9.2. Toute modification de cette nature doit recevoir l'aval du syndicat. Si l'application de l'horaire prévu à l'article 9.1 ne répond pas aux besoins du service, l'employeur s'engage à établir les horaires des employés en tenant compte de l'ancienneté, la titularisation et la capacité à satisfaire aux exigences de la tâche. L'employé 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 le ou les employés ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leur titularisation et de leur capacité à satisfaire aux exigences de la tâche.

9.9 L'employé a droit à une pause-café de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque moitié de période complète de trois (3) heures supplémentaires.

ARTICLE 10 - SALAIRES

- 10.1 a) La semaine est du dimanche au samedi inclusivement ;
b) La paie est versée aux deux semaines, le jeudi suivant la fin de la période de paie précédente.
c) Si le jeudi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.
- 10.2 L'employeur remet à l'employé, 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 régulier et pour le travail supplémentaire ;
c) les primes ;
d) le montant détaillé des déductions ;
e) le montant net versé.

L'employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie ainsi que la prime payée par l'employé pour l'assurance médicaments.

- 10.3 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de son plein gré doit recevoir dans les quinze jours le salaire et les avantages qui lui sont dus.
- 10.4 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.
- 10.5 Un employé à qui des montants ont été versés en trop reçoit de l'employeur un état détaillé de ces montants. L'employeur en avise le syndicat. L'employeur et l'employé conviennent d'une entente. À défaut d'entente, l'employeur ne peut prélever plus de 10 % du salaire brut de l'employé par période de paie.
- 10.6 Tout employé visé par la grille de salaire à l'annexe D a droit à un avancement d'échelon au 1er janvier de chaque année.
- 10.7 L'employé qui est promu à un poste supérieur reçoit le taux de salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa promotion.
- Si un salarié, à sa demande, est rétrogradé à un poste de classification inférieure, l'employé reçoit le taux de salaire immédiatement inférieur à celui qu'il touche avant sa rétrogradation.
- 10.8 Les salaires et la classification sont ceux apparaissant à l'annexe « D ».
- 10.9 Chaque employé reçoit le salaire selon sa classification prévue à l'annexe « D ».

ARTICLE 11 - HEURES SUPPLÉMENTAIRE

- 11.1 Les heures supplémentaires se réalisent à la demande de l'employeur.

Les heures exécutées en dehors ou en plus des heures normales de travail prévues à l'article 9 sont des heures supplémentaires.

- 11.2 Sauf en cas d'urgence, le travail en temps supplémentaire (en heures supplémentaires) est facultatif.
- 11.3 Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux et demi du salaire (150 %).
- 11.4 Les heures supplémentaires sont attribuées selon la séquence suivante :
- a) Le travail qui suit immédiatement les heures régulières de travail est effectué par l'employé qui a commencé ledit travail avant la fin de sa journée régulière de travail.
 - b) Parmi les employés permanents dont le nom figure à l'annexe « A » en commençant par l'employé le plus ancien de la classe d'emplois où le travail est requis et dans le service concerné.
 - c) selon le même principe qu'en b) mais parmi les saisonniers (annexe B)
 - d) selon le même principe qu'en b) et c) mais parmi les temporaires (annexe C)
 - e) Malgré ce qui précède, le travail d'entretien ménager et de montage/démontage des salles à la Maison des générations est d'abord offert en ordre d'ancienneté parmi les employés permanents réalisant normalement ce travail et ensuite offert en ordre d'ancienneté selon la séquence de b) à d).
- 11.5 Toute période supplémentaire complète de trois (3) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, l'employé a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, pourvu qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.
- Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas ou de repos prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail, pourvu que l'employé soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.
- Les périodes de repas et de pause-café prévues à cette clause sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.
- 11.6 Le temps supplémentaire est calculé en demi-heures pour la première heure, et toute fraction d'une demi-heure qui excède quinze (15) minutes est considérée comme une demi-heure, sauf si cette fraction de demi-heure est causée par un retard de l'employé et, par la suite, le temps est calculé en temps réel.
- 11.7 À l'exception de temps prévu pour le dîner, l'employé obligé de revenir au travail, sans avoir été avisé avant son départ est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.
- L'employé obligé de revenir au travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée régulière de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.
- 11.8 En compensation des heures supplémentaires effectuées, l'employé a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente à une fois et demie (1 ½) ou deux (2) fois le temps travaillé ou d'être rémunéré au taux applicable. Les congés accumulés peuvent être pris en journée, demi-journée ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé.

Un employé peut accumuler jusqu'à 160 heures.

Au 15 décembre de chaque année, 80 heures des congés accumulés qui n'ont pas été pris sont reportés automatiquement à l'année suivante. Les congés accumulés en sus (en surplus) de ce bloc de 80 heures sont payés aux employés concernés dans les quinze (15) jours suivant le 15 décembre.

11.9 Lorsqu'un employé est appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail ou lors de toute urgence et que la situation fait en sorte que l'employé doit manger, l'employeur s'engage à lui payer ou rembourser son repas sur présentation de pièces justificatives, conformément aux règles en vigueur au Règlement municipal # 20-278, mais sans que les montants soient moindres que :

- 15,00 \$ pour le déjeuner
- 25,00\$ pour le dîner
- 35,00\$ pour le souper

11.10 Gardes et primes

A. Garde de coordination de neige

La garde de neige est de la responsabilité du chef d'équipe de neige affecté à ces opérations. Le salarié reçoit, en plus de sa rémunération habituelle, cent soixante dollars et soixante et onze cents (160,71 \$) par semaine pour être de garde dans le cadre des opérations neige. Cette prime est majorée annuellement selon le taux d'augmentation salariale consenti.

B. Garde des opérations aux travaux publics

La garde des opérations aux travaux publics est du vendredi 16 h au lundi 7 h. Une rémunération journalière est de soixante-six dollars et un cents (66,01 \$). Cette garde est aussi applicable lors des jours fériés. Le salarié reçoit en plus un minimum de trois (3) heures au taux applicable s'il a à se déplacer. Cette prime est majorée annuellement selon le taux d'augmentation salariale consenti.

C. Prime de disponibilité pour la neige

Le salarié qui n'est pas un salarié affecté à temps plein pour la période hivernale et à qui l'on demande de rester en disponibilité pour les opérations de déneigement reçoit une prime de cent dix-sept dollars et soixante-sept cents (117,67 \$) par semaine. Cette prime est majorée annuellement selon le taux d'augmentation salariale consenti. Ces heures peuvent être converties pour prise de vacances.

D. Prime de remplacement de cadre

Le salarié qui accepte de remplacer un cadre reçoit une prime de dix pour cent (10 %) de son taux horaire, et ce, pour l'ensemble de la durée du remplacement.

11.11 Cellulaires et forfaits

Un employé qui requiert un appareil de téléphonie cellulaire dans le cadre du travail afin d'être rejoint ou d'être de garde ou pour d'autres raisons peut choisir le téléphone et forfait de l'employeur en conformité avec la politique de la Ville ou recevoir une allocation de quarante-quatre dollars (44,00\$) par mois.

Le montant est accordé lorsque la convention entre en vigueur, soit au 1^{er} janvier 2025.

ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES

- 12.1 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.

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

12.2 Calcul des jours de vacances

Nombre d'années de service*	Nombre de jours ouvrables par année*	Pourcentage (%) de rémunération*
Moins d'un (1) an	1 journée par mois travaillé*	4 %
1 à 2	10	4 %
3 à 5	15	6 %
6 à 11	20	8 %
12 à 17	25	10 %
18 à 25	30	12 %

L'employé ayant accumulé 26 années de service et plus a droit à 30 jours ouvrables de congé + un (1) jour ouvrable par année de service de plus jusqu'à concurrence de 35 jours maximum.

* 1 mois = 15 jours de travail rémunérés

* Années de services continues à la fin de l'année de référence

* Le pourcentage de rémunération équivaut au % du traitement global gagné pendant l'année de référence

- 12.3 La période de vacances devra être prise d'une manière consécutive du dimanche au samedi, à moins d'entente écrite entre les deux (2) parties.

L'employé peut prendre un maximum de cinq (5) jours ouvrables de vacances en jours séparés. L'employeur doit accorder le congé si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à moins de situation d'urgence.

- 12.4 Les trois (3) premières semaines de vacances de chaque employé devront être fixées par ordre d'ancienneté et à une date choisie par l'employé, avant le 1^{er} avril, sujet cependant à l'approbation du responsable du département. Après cette date, l'employé ne pourra plus changer ses vacances pour une autre date à moins d'entente. Les vacances devront être prises avec restriction de trois (3) semaines consécutives.

- 12.5 Tout employé temporaire reçoit sur chaque paie, pour couvrir les avantages reliés aux vacances, quatre pour cent (4 %) de son salaire brut ou l'indemnité applicable en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

Tout employé saisonnier ou temps partiel a droit au nombre de semaines prévu à 12.2 mais seulement à l'indemnité de vacances cumulée au moment de la prise des vacances.

À la demande d'un salarié temporaire, l'employeur lui cumule les sommes reliées aux vacances et les verse lorsque le salarié en fait la demande. Un préavis de sept (7) jours est nécessaire. Une semaine de vacances peut être octroyée à un tel employé en période estivale si les besoins du service le permettent.

- 12.6 Les vacances seront versées en pourcentage à l'employé permanent à temps partiel sur chaque paie en tenant compte du service continu.
- 12.7 Tout employé aura droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances avant son départ, s'il le désire. Il doit préalablement donner un avis de sept (7) jours ouvrables.
- 12.8 Lorsqu'un employé permanent laisse son emploi pour une raison quelconque, il 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.
- 12.9 Une liste des vacances sera affichée entre le 15 et le 30 avril de chaque année. La signature de la liste par la direction générale fait foi de l'acceptation de l'employeur de la liste de vacances. Toutefois, les droits de l'employé concernant les vacances qui apparaissent sur son relevé de paie ont préséance sur la liste de vacances.
- 12.10 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'un employé, elle sera remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à la date de son choix, si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- 12.11 Si un employé est rappelé au travail durant un congé de vacances ou un congé mobile, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour sa journée de travail régulière, et sa ou ses journées de congé lui seront remplacées.

ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE

- 13.1 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés pour **tous les employés** :
 - le Vendredi saint ;
 - le lundi de Pâques ;
 - la Journée nationale des patriotes ;
 - la fête nationale du Québec ;
 - la fête du Canada ;
 - la fête du Travail ;
 - le jour de l'Action de grâces ;
 - la veille du Jour de l'An ;
 - le Jour de l'An ;
 - le lendemain du Jour de l'An ;
 - la veille de Noël ;
 - Noël ;
 - le lendemain de Noël ;
 - ainsi que les fêtes chômées proclamées par la Ville.

- 13.2 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 des relations de travail.
- 13.3 Toute heure de travail exécutée par un employé un jour de fête chômé est rémunérée au taux double du salaire en plus du paiement de l'indemnité de la fête.
- L'employé peut choisir de porter les heures travaillées à sa banque de temps accumulé (article 11.8), au taux double, plutôt que d'être rémunéré pour celles-ci.
- 13.4 L'employé travaillant à temps plein reçoit le taux horaire le plus élevé de sa dernière semaine de travail.
- 13.5 L'indemnité du congé férié de toute personne employée n'ayant pas travaillé à temps plein au cours des quatre dernières semaines est égale au 1/20^e des gains des quatre dernières semaines, ou tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*.
- 13.6 Pour avoir droit à son indemnité de férié pour l'un de ces jours de fête, **tout** employé 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.
- 13.7 L'employé permanent bénéficie au 1^{er} janvier de chaque année de deux (2) jours de congés mobiles.
- Un congé mobile débute à la dernière heure régulière de travail du dernier jour travaillé avant le congé pour se terminer à la première heure régulière de travail de la journée qui suit le congé.
- L'employé est obligé de prendre ses congés mobiles dans l'année, et l'employeur doit accorder le congé si l'employé en fait la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à moins de situation d'urgence.
- Les congés mobiles peuvent être pris en heures, demi-journées ou journées entières.
- L'employé temporaire qui compte plus de trois (3) mois de service continu acquiert à la quatre-vingt-onzième (91^e) journée deux (2) jours de congés mobiles.
- 13.09 Tout employé permanent pourra bénéficier des congés spéciaux dans les cas suivants :
- a) Mariage de l'employé : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non consécutifs, au choix de l'employé, pris dans les douze (12) mois suivant l'évènement ;
 - b) Mariage de son père, mère, fils, fille, frère ou sœur : un (1) jour, le jour du mariage, à condition qu'il y assiste ;
 - c) Naissance ou adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, consécutifs ou non consécutifs, fixés au choix de l'employé, pris dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption ;
 - d) Décès du conjoint, d'un enfant ou de celui de son conjoint : sept (7) jours ouvrables, consécutifs ou non consécutifs, fixés au choix de l'employé, pris dans les douze (12) mois suivant l'évènement ;
 - e) Décès du père, mère, frère, sœur : quatre (4) jours ouvrables, consécutifs ou non consécutifs, fixés au choix de l'employé, pris dans les douze (12) mois suivant l'évènement ;
 - f) Décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre et bru : trois (3) jours ouvrables, consécutifs ou non consécutifs, fixés au choix de l'employé, pris dans les douze (12) mois suivant l'évènement ;

- g) Décès du grand-père ou de la grand-mère : deux (2) jours ouvrables, consécutifs ou non consécutifs, fixés au choix de l'employé, pris dans les douze (12) mois suivant l'évènement ;
 - h) Décès de l'oncle, de la tante, si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé : un (1) jour ouvrable ;
 - i) Lors du changement d'adresse de l'employé : un (1) jour ; cependant, l'employé n'a pas droit à ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle ;
 - j) Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant (moins de 18 ans) : un (1) jour ouvrable.
- 13.10 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 précédent ne seront pas accordés.

Si la Ville l'exige, l'employé devra fournir une preuve ou attestation des faits afin de bénéficier des congés prévus dans le présent article.

ARTICLE 14 - CONGÉS DE MALADIE

- 14.1 À compter du 1^{er} janvier de chaque année, tout employé permanent a droit à un congé payé en cas de maladie au rythme de 0,75 jour par mois de service.
- 14.2 Au 1^{er} janvier de chaque année, un employé permanent reçoit neuf (9) jours de congé de maladie par anticipation, qu'il pourra utiliser au cours de l'année pour cause de maladie ou pour cause de responsabilité parentale, c'est-à-dire lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou auprès de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.
- 14.3 Chaque employé permanent peut accumuler à son crédit jusqu'à concurrence de vingt (20) jours de maladie payables à l'employé lors de son départ ou à ses ayants droit lors du décès de l'employé, tel que spécifié dans la loi.
- 14.4 Les congés de maladie peuvent être payés à un employé qui en fait la demande à l'employeur pour un maximum de neuf (9) jours de maladie par année. Il en est de même pour la banque de vingt (20) jours prévue à l'article 14.3.
- 14.5 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 l'employé malade par un médecin de son choix. Les frais de cet examen sont à la charge de la Ville.
- 14.6 L'employé a également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinions, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale. L'employeur accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin seront payés à parts égales par la Ville et par l'employé concerné.
- 14.7 Lorsqu'un employé cesse de travailler pour accident du travail ou maladie professionnelle, la Ville s'engage à lui verser à chaque paie une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de la CNESST.

Il en est de même en cas de maladie ou d'accident non relié au travail où la Ville s'engage à lui verser à chaque paie une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de l'assureur, mais ceci seulement pour les prestations d'invalidité court terme. Par la suite, l'employé touchera les prestations directement de l'assureur.

L'employé, pour sa part, s'engage par la présente à rembourser ces montants d'argent lorsqu'il recevra paiement de l'assureur ou de la CNESST.

ARTICLE 15 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX

- 15.1 Les congés de maternité et les congés parentaux auxquels les employés ont droit sont ceux établis en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).
- 15.2 Au cours de son ou ses congés de maternité ou de son ou ses congés parentaux, l'employé continue de bénéficier des couvertures d'assurance maladie et d'assurance vie prévues au plan d'assurance collective, et l'employeur et l'employé continuent de contribuer aux proportions habituelles pour ces couvertures.

ARTICLE 16 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 16.1 L'employé comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté ou l'employée en congé de maternité obtient sur demande un congé sans traitement d'au plus un (1) an que la Ville ne peut refuser à moins de circonstances incontrôlables reliées à l'absence prolongée d'un autre employé dans le même service. L'employé peut bénéficier de ce congé sans traitement automatique qu'une (1) seule fois tous les cinq (5) ans d'ancienneté accumulée.

L'employé qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables avant son départ ; un maximum d'un (1) employé par service en même temps peut se prévaloir d'un tel congé.

L'employée dont la demande est consécutive à un congé de maternité doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé.

- 16.2 Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté, l'employeur peut, sur entente individuelle avec cet employé, lui accorder un congé sans traitement d'au plus un (1) an, pour lui permettre de compléter des études en relation avec son travail.
- 16.3 L'employé 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 l'employé et l'employeur.

L'employé ne pourra cependant mettre fin à son congé sans traitement avant terme à moins d'un préavis écrit de soixante (60) jours à la direction générale ou au responsable des ressources humaines de la Ville.

- 16.4 Au retour du congé, l'employé reprend le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.

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

L'employé peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'il 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 tombe.

L'employé 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 le cas échéant et perdra ses congés mobiles et sans solde non pris.

- 16.5 L'employé bénéficiant d'un congé sans traitement maintient son lien d'emploi et retrouve son statut à son retour.

ARTICLE 17 - SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

- 17.1 Lorsque l'employé atteint cinquante-cinq (55) ans d'âge ou à la suite d'un congé de maternité, il peut demander que son affectation à temps plein à son poste de travail soit modifiée en affectation :

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

Cette demande est transmise à l'employeur au moins six (6) semaines à l'avance et elle est ensuite référée au comité de relations de travail pour discussion. Cette affectation réduite ne peut être inférieure à une durée de douze (12) mois. L'employeur peut refuser la semaine de travail réduite d'un employé si cela a pour effet de nuire aux services concernés.

ARTICLE 18 - ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Généralités

- 18.1 L'employeur fournit aux employés l'équipement nécessaire à l'accomplissement de leur travail requis par la loi.

Équipements et vêtements pour les employés des travaux publics permanents et saisonniers

18.2 Équipements

L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus, notamment :

- Bottes à cuisses : selon la pratique actuelle
- Bottines de sécurité d'été et d'hiver
- Bottes de caoutchouc
- Gants
- Salopette d'été
- Manteau contre la pluie
- Pantalon de caoutchouc
- Veste fluorescente
- Lunettes de sécurité pour les employés qui portent des lunettes avec prescription : la Ville rembourse, sur présentation d'une facture, les employés qui doivent porter des lunettes de protection n'ayant pas de progressif et un maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour ceux qui doivent porter des lunettes de protection avec un progressif
- Casque protecteur pour l'été, avec doublure intérieure pour l'hiver

- Jambières de protection pour la scie à chaîne
- Visière protectrice pour l'horticulteur
- Un (1) harnais pour l'horticulteur

Les équipements ci-haut ne seront remplacés que sur preuve d'usure.

Vêtements

- À tous les employés, à chaque année, quatre pantalons de travail, deux (2) chemises de marque *Big Bill* et deux (2) T-shirts identifiés ou deux (2) chemises identifiées au choix de l'employé et deux (2) cotons ouatés.
- 18.3 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver cinq dans un identifié aux couleurs de la Ville, tous les quatre (4) ans pour tous les employés permanents et les employés d'entretien saisonnier d'hiver. Le choix du manteau devra faire l'objet de discussions et d'une entente au comité de relations de travail.
- 18.4 La remise des vêtements mentionnés à l'article 18.2 se fera au 30 avril et au besoin, lors de demandes sporadiques.

Équipements et vêtements pour les préposés à l'entretien permanents au service des loisirs

- 18.5 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus, notamment :
- Bottines ou souliers de sécurité au choix de l'employé.
- Ces équipements ne seront remplacés que sur preuve d'usure.
- À tous les employés, annuellement, deux pantalons de travail, une (1) chemise et deux (2) T-shirts identifiés ou deux (2) chemises identifiées au choix de l'employé et deux cotons ouatés ;
- 18.6 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver cinq dans un identifié aux couleurs de la Ville, tous les quatre (4) ans pour tous les préposés à l'entretien affectés à des travaux extérieurs l'hiver. Le choix du manteau et la date de remise des manteaux devront faire l'objet de discussions.
- 18.7 La remise des vêtements mentionnés à l'article 18.5 se fera au printemps et à l'automne selon le besoin du service.

ARTICLE 19 - TRANSPORT

- 19.1 L'employeur ne peut exiger qu'un véhicule automobile soit utilisé par un employé dans l'exécution de ses fonctions. L'employé qui utilise son automobile dans l'exécution de ses fonctions a droit à une indemnité selon le règlement municipal #20-278.
- Pour l'employé utilisant son véhicule, l'indemnité versée pour l'utilisation d'un véhicule personnel ne peut être inférieure à 0,50\$ du kilomètre.
- 19.2 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail.
- 19.3 L'employé qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité est affecté pendant cette période à un emploi compatible avec ses qualifications. Il reçoit alors le salaire attaché à l'emploi de son affectation temporaire.

ARTICLE 20 - PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

20.1 L'employeur, tout en faisant la promotion de la formation, dispense ou assume les coûts nécessaires à la formation pertinente aux fonctions exécutées par les employés.

L'employeur prend les moyens nécessaires pour faciliter la formation des journaliers afin qu'ils puissent se qualifier pour travailler sur le réseau de l'eau potable ou des eaux usées.

Chaque année, l'employeur convient de valider le nombre de ses opérateurs disponibles pour l'année suivante et d'en discuter avec le syndicat. Si le nombre est inférieur à celui du nombre d'employés actuellement qualifiés, l'employeur s'engage à offrir la formation nécessaire.

20.2 L'employeur rembourse les frais reliés aux requalifications des employés œuvrant dans le secteur aquatique sur présentation des factures.

20.3 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études, de déplacement et de repas si l'employé suit un cours à sa demande. Durant ce cours, les heures de formation et les heures régulières de travail par l'employé ne devraient pas excéder le nombre total d'heures de travail prévu à la présente convention.

20.4 Dans tous les cas de changements techniques ou technologiques ou de modifications quelconques tant dans la structure que dans les systèmes administratifs de l'employeur ou dans les procédés et les lieux de travail, l'employeur doit aviser le syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'entrée en vigueur de tels changements.

20.5 Les questions relatives à ces changements sont discutées au comité de relations de travail.

20.6 Les employés permanents ou saisonniers dont l'appellation d'emploi est changé ou dont les fonctions sont affectées ont droit à la formation nécessaire pour s'adapter audit changement, sur le temps de travail et sans perte de salaire et autres bénéfices. Les frais de scolarité, le cas échéant, sont assumés par l'employeur.

20.7 Si un ou des employés permanents refusent la formation offerte ou sont incapables de s'adapter après avoir reçu une période de formation, ces derniers peuvent exercer leur droit d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste.

20.8 L'employé permanent reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structureaux, organisationnels, d'évaluation d'emploi ou dans l'un des cas prévus aux dispositions de l'article 20 conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe.

ARTICLE 21 - RÉGIME SYNDICAL

21.1 L'employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

21.2 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

21.3 L'employeur déduit de la paie de tout employé régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au trésorier de ce dernier, 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.

À la suite du paiement, l'employeur transmet une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois du précompte.

L'employeur transmet deux fois par année, le 15 mars et le 15 septembre, la liste de temps supplémentaire fait par les employés et la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les nom, prénom, adresse personnelle, numéro de téléphone, date d'embauche et le poste occupé.

21.4 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'employeur les communications relatives aux activités syndicales.

21.5 **Libérations syndicales** : L'employeur accorde à tout salarié désigné par le syndicat pour le représenter, qui en fait la demande, un permis d'absence pour participer à des activités syndicales.

De tels permis d'absence sont accordés sans perte de rémunération pour les salariés concernés et pas plus de deux (2) à la fois jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables pour l'ensemble des permis d'absence accordés en vertu du présent paragraphe, par année contractuelle. Les permis d'absence sans perte de rémunération qui n'ont pas été utilisés au cours d'une année ne peuvent l'être au cours de l'année contractuelle suivante.

Une fois la banque de dix (10) jours prévue au deuxième paragraphe épuisée, l'employeur accorde des permis d'absence sans salaire pour tout autre permis d'absence accordé au cours de la même année contractuelle.

Malgré ce qui précède, l'employeur n'est pas tenu d'accorder de tels permis d'absence si une demande en ce sens ne lui a pas été présentée au moins une (1) semaine à l'avance.

21.6 L'employeur accorde un congé sans perte de traitement :

- a) à deux (2) représentants du syndicat pour discuter des griefs avec les représentants de l'employeur et un (1) représentant pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, s'il y a lieu ;
- b) à un (1) représentant du syndicat pour accompagner un employé convoqué pour une rencontre disciplinaire.

21.7 L'employé 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. Il obtient également un congé sans perte de rémunération pour le temps de son déplacement.

21.8 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants du syndicat convoqués pour participer ou assister aux auditions devant le Tribunal administratif du travail ou un de ses commissaires lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre partie.

21.9 Les représentants syndicaux sur les comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans rémunération pour étude et enquête.

21.10 Dans le cas d'un congé sans rémunération accordé en vertu du présent article, le salaire de l'employé est maintenu. Toutefois, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé à l'employé concerné, plus un montant égal aux coûts réels pour la cotisation au fonds de pension, à l'assurance collective, pour les jours de maladie et les autres sommes que la Ville serait appelée à verser en vertu d'une loi.

- 21.11 L'employé en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 21.12 Le président, ou en son absence un officier du syndicat, 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.
- 21.13 L'employé, seul ou accompagné d'un officier syndical, peut consulter son dossier personnel en s'adressant au représentant de l'employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous avec la direction générale ou le responsable des ressources humaines de la Ville et en présence d'un représentant de l'employeur.
- 21.14 L'employeur consent à mettre à la disposition du syndicat, sans frais de location, un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées sur demande au moins 48 heures à l'avance.
- 21.15 L'employeur accepte également de mettre à la disposition du syndicat un espace à bureau pour lui permettre de voir à ses activités syndicales.

ARTICLE 22 - COMITÉS

Les comités suivants sont formés :

Comité de négociation

- 22.1 Le comité de négociation est formé de deux (2) membres de la partie syndicale et de représentants de l'employeur et a pour tâche la négociation de la convention collective. L'employeur libère sans perte de traitement et selon les besoins raisonnables du syndicat les membres du comité lors de la période de négociation. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.

Comité de relations de travail

- 22.2 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.
- 22.3 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, le maintien de l'équité salariale, la santé et sécurité au travail et tout aspect visant l'amélioration des services de la Ville.
- 22.4 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.
- 22.5 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 items contenus à leur agenda respectif.

Comité de santé et sécurité

- 22.6 L'employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.

Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.

Comité d'évaluation des emplois

22.7 Les parties conviennent de l'établissement d'un programme d'équité interne. Le comité joue un rôle décisionnel pour le maintien de l'équité salariale, l'évaluation des nouvelles catégories d'emplois ou des modifications à celles-ci, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux. Le comité d'évaluation des emplois n'a pas pour mandat de revoir l'exercice d'équité salariale déjà fait, son mandat se limite au maintien de l'équité.

Le comité est composé de deux représentants (dont au moins une femme) de l'unité de négociation et d'une représentante de l'employeur. Le comité peut s'adjoindre des conseillers de la partie syndicale et patronale.

L'employeur ou la personne chargée de le représenter agit comme secrétaire du comité. Les rapports du comité sont soumis par écrit au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la réunion permanente syndicale.

22.8 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des membres de ces comités.

ARTICLE 23 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

23.1 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire de son représentant syndical et du responsable des ressources humaines de la Ville.

23.2 À défaut d'entente, un représentant désigné du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article au nom de tous les employés ou d'un groupe d'employés.

23.3 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 à la direction générale dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement ou dans les 45 jours de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

Tant que le grief fait l'objet de discussions au comité de relations de travail, il n'est pas soumis aux étapes suivantes.

Lorsque les parties déclarent les discussions closes, le responsable des ressources humaines de la Ville ou la direction générale rend sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin des discussions et en avise l'employé et le syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision du responsable des ressources humaines ou de la direction générale n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage selon la procédure décrite à l'article 24.

23.4 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par le responsable des ressources humaines de la Ville ou la direction générale et un officier mandaté par le syndicat.

23.5 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.

23.6 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 24 - ARBITRAGE

- 24.1 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 23, le syndicat pourra recourir à l'arbitrage, dans les cent cinquante (150) jours qui suivent.
- 24.2 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.
- 24.3 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.
- 24.4 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits du ou des employés concernés 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 l'employé injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.
- 24.5 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 25 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.1 Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par l'employeur sans que l'employé concerné ait eu l'occasion de se faire entendre. L'employé se fait accompagner d'un représentant du syndicat. Le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'employeur d'émettre une mesure disciplinaire.
- 25.2 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard trente (30) jours après l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue. Toutefois, cette période ne peut être plus de cent vingt (120) jours de calendrier de l'acte.
- 25.3 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. L'employé est accompagné d'un représentant du syndicat.
- 25.4 Lorsqu'un acte posé par l'employé entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :
1. avertissement verbal ;
 2. avertissement écrit ;
 3. suspension sans solde ;
 4. 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 rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive ou pour motifs graves.
- 25.6 Une sanction disciplinaire envers un employé, 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 un employé lors de l'arbitrage.
- 25.8 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 26 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 26.1 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés 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 employés 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 employés contre les maladies et les accidents industriels. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'employeur, et l'employé s'engage à les utiliser et/ou à porter l'équipement.
- 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.
- 26.5 Dans les cas d'accident du travail, l'employé reçoit son plein salaire le jour de l'accident. L'employeur avance à l'employé le montant à verser par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour toute absence de quatorze (14) jours consécutifs ou moins, et ce, sans affecter les crédits prévus à l'article 14.1.

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 en vigueur, ou une police d'assurance à la couverture équivalente aux bénéfices des employés permanents, (ainsi que des employés à l'essai qui ont plus de six (6) mois de service à ce titre) aux mêmes conditions de participation.
- 27.2 L'employeur et l'employé contribueront à parts égales au paiement des primes d'assurances.
- 27.3 La Ville fournit au syndicat tous les détails pertinents et l'ensemble des documents relatifs au plan en vigueur.

Le régime ne peut être modifié sans l'accord des parties

ARTICLE 28 - RÉGIME DE RETRAITE

- 28.1 Les parties partagent les coûts du régime complémentaire de retraite des employés municipaux conformément aux dispositions du règlement dudit régime. Les salariés adhèrent au RRFS selon ses modalités. Le régime ne peut être modifié à moins d'accord entre les parties.
- 28.2 En cas de congés de maladie d'un employé, l'employeur s'engage à maintenir sa participation au régime de retraite si l'employé maintient la sienne et si le régime en vigueur le permet.

ARTICLE 29 - PROTECTION JUDICIAIRE

- 29.1 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Ville.
- L'employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé 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.
- 29.2 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

ARTICLE 30 - JURÉ OU TÉMOIN

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

ARTICLE 31 - NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 31.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tels qu'affirmés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).
- 31.2 L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, 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.
- 31.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les employés couverts par la présente n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé 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'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

- 31.4 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'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.
- 31.5 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.
- 31.6 Les employés de la Ville ne sont pas tenus 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 32 - ANNEXES

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

ARTICLE 33 - VALIDITÉ

- 33.1 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 34 – RÉTROACTIVITÉ ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

- 34.1 La présente convention collective prend effet le 1^{er} janvier 2025. Les salaires prévus à l'annexe D, les primes à l'article 11 ainsi que le forfait de cellulaire à 11.11, ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.
- Si des sommes sont dues en vertu de la clause de rétroactivité prévue au paragraphe précédent, elles sont versées dans les 90 jours de la signature de la présente.
- 34.2 Les parties conviennent de la reprise des comités prévus à la présente et à cette fin, verront à en fixer la tenue dans les 90 jours de la signature de la présente.
- 34.3 Concernant le comité de santé et sécurité, bien que l'article 22.6 soit pour le moment reconduit, les parties conviennent de procéder à une transition vers un comité de santé-sécurité grandeur ville et d'arrimer ce comité au régime intérimaire de santé et sécurité en vigueur vu la refonte de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

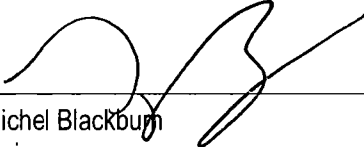
ARTICLE 35 - DURÉE DE LA CONVENTION

35.1 La convention est en vigueur à compter de la date de signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2029. La convention collective a force de loi jusqu'à son renouvellement.

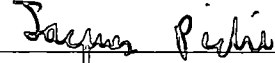
Signé à Cap-Santé le 10 ^e jour de Octobre 2025.

Ville de Cap-Santé

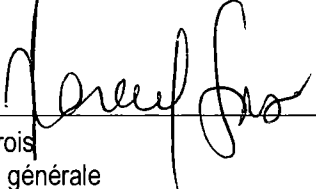
**Syndicat des employés et employées
de la Ville de Cap-Santé section locale 5234
du Syndicat canadien de la fonction publique**



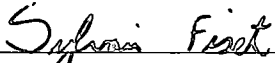
Michel Blackburn
Maire




Jacques Piché
Président



Nancy Sirois
Directrice générale



Sylvain Fiset
Vice-président



Nina Laflamme
Conseillère syndicale


ANNEXE « A » - LISTE DES EMPLOYÉ(E)S PERMANENT(E)S

NOM	FONCTION	ENTRÉE EN FONCTION	# RÉSOLUTION
	Coordonnateur	11-04-2005	05-03-92
	Opérateur	27-04-2009	09-04-142
	Opérateur	27-04-2009	09-04-142
	Opérateur	10-04-2012	12-04-108
	Opérateur	15-05-2017	17-05-94 24-12-282
	Journalier	19-11-2018	18-11-302 24-12-282
	Journalier	20-12-2021	22-01-17 22-04-121 23-12-302 24-04-77 24-12-282
	Journalière - hortultrice	21-05-2024	24-05-110

ANNEXE « B » - LISTE DES EMPLOYÉ(E)S SAISONNIERS (PERMANENT(E)S)

NOM	FONCTION	ENTRÉE EN FONCTION	# RÉOLUTION
	Journalier – espaces verts	23-08-21	23-08-197 24-04-87 21-12-282

ANNEXE « C » - LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES – SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS

NOM	FONCTION	ENTRÉE EN FONCTION	# RÉSOLUTION
	Opérateur	06-12-2017	17-11-217 18-11-301 19-12-312 20-11-279 21-12-329 22-11-291 23-12-301 24-11-244
	Opérateur	03-12-2018	18-12-333 19-12-312 20-11-279 21-12-329 22-11-291 23-12-301 24-11-244
	Opérateur	02-11-2020	20-11-279 21-12-329 22-11-291 23-12-301 24-11-244
	Opérateur	27-11-2022	22-11-291 23-12-301
	Opérateur	27-11-2022	22-11-291 23-12-301 24-11-244
	Journalière	22-06-2018	22-06-190 23-12-303 24-06-140

ANNEXE « D » - SALAIRES

Opérateur

Augmentations annuelles						
4 % 0,025 0,025 0,025 0,025						
Échelons	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Salaire de base						
1	25,17 \$	26,18 \$	26,83 \$	27,51 \$	28,19 \$	28,90 \$
2	26,08 \$	27,13 \$	27,81 \$	28,50 \$	29,21 \$	29,94 \$
3	27,02 \$	28,10 \$	28,80 \$	29,52 \$	30,26 \$	31,01 \$
4	27,98 \$	29,10 \$	29,83 \$	30,58 \$	31,34 \$	32,12 \$
5	28,99 \$	30,15 \$	30,90 \$	31,68 \$	32,47 \$	33,28 \$
6	30,04 \$	31,24 \$	32,02 \$	32,82 \$	33,64 \$	34,48 \$
7	31,13 \$	32,38 \$	33,19 \$	34,02 \$	34,87 \$	35,74 \$
8	32,26 \$	33,55 \$	34,39 \$	35,25 \$	36,13 \$	37,04 \$
9	33,42 \$	34,75 \$	35,62 \$	36,51 \$	37,43 \$	38,36 \$
10	34,62 \$	36,01 \$	36,91 \$	37,83 \$	38,78 \$	39,75 \$

**Journalier
Journalier - horticulteur**

Augmentations annuelles						
		4 %	0,025	0,025	0,025	0,025
Échelons	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Salaire de base						
1	21,21 \$	22,06 \$	22,61 \$	23,17 \$	23,75 \$	24,35 \$
2	21,98 \$	22,86 \$	23,43 \$	24,01 \$	24,61 \$	25,23 \$
3	22,78 \$	23,70 \$	24,29 \$	24,89 \$	25,52 \$	26,15 \$
4	23,60 \$	24,54 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,43 \$	27,09 \$
5	24,44 \$	25,42 \$	26,06 \$	26,71 \$	27,38 \$	28,06 \$
6	25,32 \$	26,33 \$	26,99 \$	27,66 \$	28,36 \$	29,07 \$
7	26,24 \$	27,29 \$	27,98 \$	28,67 \$	29,39 \$	30,13 \$
8	27,18 \$	28,27 \$	28,98 \$	29,70 \$	30,45 \$	31,21 \$
9	28,16 \$	29,28 \$	30,01 \$	30,76 \$	31,53 \$	32,32 \$
10	29,17 \$	30,34 \$	31,10 \$	31,88 \$	32,67 \$	33,49 \$

Coordonnateur au service des travaux publics

Augmentations annuelles						
		4 %	0,025	0,025	0,025	0,025
Échelons	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Salaire de base						
1	26,87 \$	27,95 \$	28,64 \$	29,36 \$	30,09 \$	30,85 \$
2	27,78 \$	28,89 \$	29,61 \$	30,35 \$	31,11 \$	31,89 \$
3	28,72 \$	29,86 \$	30,61 \$	31,38 \$	32,16 \$	32,96 \$
4	29,68 \$	30,86 \$	31,64 \$	32,43 \$	33,24 \$	34,07 \$
5	30,68 \$	31,91 \$	32,71 \$	33,53 \$	34,36 \$	35,22 \$
6	31,74 \$	33,01 \$	33,83 \$	34,68 \$	35,54 \$	36,43 \$
7	32,82 \$	34,14 \$	34,99 \$	35,86 \$	36,76 \$	37,68 \$
8	33,95 \$	35,31 \$	36,19 \$	37,10 \$	38,03 \$	38,98 \$
9	35,12 \$	36,52 \$	37,44 \$	38,37 \$	39,33 \$	40,32 \$
10	36,32 \$	37,77 \$	38,72 \$	39,68 \$	40,68 \$	41,69 \$

LETTRE D'ENTENTE NO 1 — RÉGIME DE RETRAITE

LETTRE D'ENTENTE – Version 2017-02-13

ENTRE : La Ville de Cap-Santé

ET : Le Syndicat des employés et employées de la Ville de Cap-Santé (SCFP section locale 5234)

OBJET : Modifications au Régime complémentaire de retraite des employés de la corporation municipale de Cap-Santé dans le cadre de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*

ATTENDU QUE la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (ci-après désignée la « Loi RRSM ») est entrée en vigueur le 5 décembre 2014 ;

ATTENDU QUE le Syndicat des employés et employées de la Ville de Cap-Santé (ci-après désigné « le Syndicat ») représente ses membres ainsi que d'autres employés de la Ville de Cap-Santé dans la négociation prévue à la loi RRSM ;

ATTENDU QUE la Ville de Cap-Santé est le promoteur du Régime complémentaire de retraite des employés de la corporation municipale de Cap-Santé (ci-après désigné « le Régime de retraite ») lequel est assujéti à la Loi RRSM ;

ATTENDU QUE la Loi RRSM prévoit une période de négociation entre la Ville de Cap-Santé et le Syndicat afin de convenir d'une entente pour modifier le Régime de retraite conformément aux objectifs visés par celle-ci ;

ATTENDU QUE conformément à l'article 4 de la Loi RRSM, le Régime de retraite a fait l'objet d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 et qu'un rapport a été produit le 30 janvier 2015 ;

ATTENDU QUE les principaux paramètres financiers suivants, tirés du rapport de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013, sont utilisés aux fins de l'application de la Loi RRSM :

- Le ratio de capitalisation du volet antérieur au 1^{er} janvier 2014 est de 80,2 % ;
- Le déficit imputable au groupe des participants retraités est de 142 700 \$;
- Le déficit imputable au groupe des participants actifs est de 176 500 \$;
- La cotisation d'exercice totale au 31 décembre 2013 est de 15,85 % des salaires admissibles.

ATTENDU QUE les termes « Participants actifs » et « Participants retraités » de la présente entente ont la signification que la Loi RRSM leur donne ;

ATTENDU QUE des négociations ont eu lieu entre la Ville de Cap-Santé et le Syndicat et que les parties en sont arrivées à une entente dont les termes sont décrits dans la présente entente ;



LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

Service antérieur au 1^{er} janvier 2014 (ancien volet) :

2. Les mesures suivantes s'appliquent au Régime de retraite relativement au service antérieur au 1^{er} janvier 2014 :
- a) La portion du déficit imputable aux participants actifs qui est à leur charge est de 45 %, soit un montant égal à 79 425 \$;
 - b) Aux fins d'acquitter leur part du déficit, les participants actifs verseront une cotisation spéciale égale à 3,0 % de leur salaire admissible. Cette cotisation débutera le 1^{er} janvier 2017 et se terminera le 31 décembre 2021 ou à la cessation de participation active si avant ;
 - c) La forme de la rente sera modifiée afin de réduire la période garantie, laquelle est actuellement de 120 mois. Cette modification doit réduire suffisamment le passif actuariel pour que la somme de la valeur des cotisations salariales spéciales et de la réduction du passif actuariel soit égale à 79 425 \$;
3. La Ville de Cap-Santé versera aux participants actifs une prime non intégrée au salaire égale à 3,0 % de leur salaire admissible pour la même période que celle de la cotisation spéciale. Cette prime n'est pas tenue compte dans aucun des avantages sociaux ou autres avantages sauf si obligatoire en vertu d'une loi ;
4. Dans l'éventualité où un déficit est établi lors d'une évaluation actuarielle subséquente à celle du 31 décembre 2013, relativement au service antérieur au 1^{er} janvier 2014, celui-ci est entièrement à la charge de la Ville de Cap-Santé ;
5. Dans l'éventualité où un excédent d'actif, tel que défini par la Loi RRSM, se dégage lors d'une évaluation actuarielle postérieure au 31 décembre 2013, relativement au service antérieur au 1^{er} janvier 2014, cet excédent pourra demeurer dans la caisse de retraite, être utilisé pour améliorer les prestations du régime ou toute autre mesure convenue entre les parties concernées.

Service postérieur au 31 décembre 2013 (nouveau volet) :

6. Les mesures suivantes s'appliquent au Régime de retraite relativement aux prestations pour le service postérieur au 31 décembre 2013 :
- a) Les prestations du régime ne sont pas modifiées mais cessent de s'accumuler le 31 décembre 2016 ;
 - b) Les participants actifs adhèrent au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (ci-après désigné « le RRFS-FTQ ») à compter du 1^{er} janvier 2017. Les futurs employés adhéreront au RRFS-FTQ selon les mêmes règles d'admissibilité que le Régime de retraite ;
 - c) La participation des salariés admissibles au RRFS-FTQ est obligatoire ;
 - d) Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements ;
 - e) La Ville de Cap-Santé, ni l'ensemble des employeurs participants au RRFS-FTQ ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale ;
 - f) La Ville de Cap-Santé, le syndicat ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective ;
 - g) Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de tout autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ ;
 - h) Le Régime de retraite et le RRFS-FTQ deviennent, avec effet au 1^{er} janvier 2017, des régimes de retraite liés au sens de la section VIII du *Règlement sur la soustraction de certaines catégories de*

régimes de retraite à l'application de dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

- i) Le taux de rente viagère crédité au RRFS-FTQ est 1,71 % en date du 1^{er} janvier 2017. Ce taux est celui déterminé selon la cotisation d'exercice totale versée à compter du 1^{er} janvier 2017 et selon le dernier facteur de rente du RRFS-FTQ en date de la signature de la présente entente. Ce taux de rente est sujet à modification advenant une modification ultérieure des cotisations d'exercice versées ou une modification du facteur de rente du RRFS-FTQ suite à la production d'une évaluation actuarielle ;
 - ii) Les rentes viagères créditées au RRFS-FTQ sont payables sans réduction au 1^{er} jour du mois consécutif au service de 65^e anniversaire de naissance ;
 - iii) La cotisation des employés admissibles au RRFS-FTQ est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tel que défini à l'évaluation actuarielle du régime. La cotisation d'exercice des employés demeure inchangée à 7,0 % des salaires admissibles tel que définis au Régime de retraite. Elle est versée à la caisse du RRFS-FTQ à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
 - iv) La cotisation d'exercice patronale devient 0,55 % des salaires admissibles à compter du 1^{er} janvier 2017 et celle-ci est versée à la caisse du RRFS-FTQ ;
7. Un fonds de stabilisation est constitué à compter du 1^{er} janvier 2014 conformément à l'article 7 de la Loi RRSM dont les paramètres sont les suivants :
- a) Aucune cotisation de stabilisation n'est versée à ce fonds ;
 - b) Les gains actuariels établis lors d'une évaluation actuarielle subséquente à celle du 31 décembre 2013 sont transférés au fonds de stabilisation ;
 - c) Dans l'éventualité où un déficit est établi lors d'une évaluation actuarielle subséquente à celle du 31 décembre 2013, celui-ci est amorti sur la période maximale permise par la législation et les cotisations d'équilibre résultantes sont acquittées par le fonds de stabilisation ou, lorsque ce fond est vide, par la Ville de Cap-Saint-Jacques conformément à l'article 7 de la Loi RRSM pour les régimes de retraite auxquels aucun nouveau participant ne peut adhérer ;
8. Le surplus en cas de terminaison du Régime de retraite relativement aux années de service 2014, 2015 et 2016 conserve les mêmes règles que celles pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014.

Approbation Retraite Québec :

9. Advenant que Retraite Québec refuse son accord intégral de la présente entente, les parties collaboreront en premier lieu pour défendre leur entente vis-à-vis Retraite Québec. Si le refus de l'entente est maintenu après les recours raisonnablement entrepris, les parties s'engagent à modifier l'entente afin de la rendre acceptable dans le respect des intentions initiales.

Modifications au texte du Régime de retraite :

10. Le règlement du Régime de retraite devra être modifié pour rallier la présente entente.

Clauses générales :

11. La présente entente doit être autorisée par les autorités compétentes de la Ville de Cap-Saint-Jacques et doit, conformément à l'article 54 de la Loi RRSM, être autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des participants actifs représentés par le Syndicat.
12. Toute autre modalité non prévue à la présente entente relative à l'application de la loi RRSM devra faire l'objet d'une entente entre les parties signataires de la présente entente.

La présente entente entrera en vigueur conformément à la Loi RRSM.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente.

À Cap-Santé,

ce 18 décembre 2017



Représentant de la Ville de Cap-Santé



Représentant de la Ville de Cap-Santé

À Cap-Santé,

ce 18 décembre 2017



Représentant du Syndicat



Représentant du Syndicat

LETTRE D'ENTENTE NO 2 — HORAIRE D'HIVER

ENTRE : La Ville de Cap-Santé

ET : Le Syndicat des employés et employées de la Ville de Cap-Santé
section locale 5234 du Syndicat canadien de la fonction publique

OBJET : Horaire d'hiver des salariés permanents et saisonniers

Considérant la nature des tâches à effectuer ;
Considérant les besoins de l'employeur du 15 novembre au 15 avril ;
Considérant le peu d'effectifs dont dispose la Ville ;
Considérant que les horaires de travail sont distribués en tenant compte du principe de l'ancienneté ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'horaire régulier **de deux** salariés occupant le poste d'opérateur est celui se trouvant à l'article 9.1.

L'horaire régulier **de deux** salariés occupant le poste d'opérateur est le suivant :
Lundi au vendredi :
De 4 h à 12 h


Les rappels reliés aux bris d'aqueduc et d'égout ne font pas partie des opérations neige. Le temps supplémentaire est alors hebdomadaire.

Deux salariés saisonniers peuvent être mis en disponibilité pour la période hivernale énoncée ci-dessus. Une prime de cent dollars (100 \$) hebdomadairement est octroyée pour cette disponibilité.
Le salarié est rémunéré selon les besoins, et le temps supplémentaire est applicable en fonction du principe de la semaine normale de travail de quarante (40) heures.

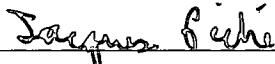
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente, à Cap-Santé, le 10 octobre 2025.

Ville de Cap-Santé

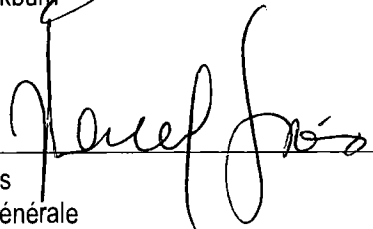
**Syndicat des employés et employées
de la Ville de Cap-Santé section locale 5234
du Syndicat canadien de la fonction publique**



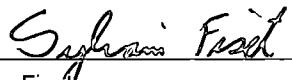
Michel Blackburn
Maire



Jacques Piché
Président



Nancy Sirois
Directrice générale



Sylvain Fiset
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE NO 3 — MISE EN DISPONIBILITÉ
DES SALARIÉS SAISONNIERS PERMANENTS EN PÉRIODE HIVERNALE**

ENTRE : La Ville de Cap-Santé

ET : Le Syndicat des employés et employées de la Ville de Cap-Santé
section locale 5234 du Syndicat canadien de la fonction publique

OBJET : Mise en disponibilité des salariés saisonniers permanents en période hivernale


Les salariés saisonniers permanents sont mis en disponibilité pour la période hivernale et une prime de cent dollars (100 \$) hebdomadaire est octroyée pour cette disponibilité.

Le salarié est rémunéré selon les besoins, et le temps supplémentaire est applicable en fonction du principe de la semaine normale de travail de quarante (40) heures qui s'étend du dimanche 0 h 00 au samedi 23 h 59.

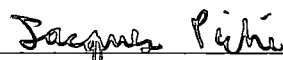
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente, à Cap-Santé, le 10 octobre 2025.

Ville de Cap-Santé

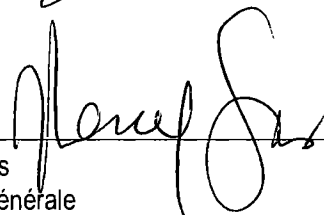
Syndicat des employés et employées
de la Ville de Cap-Santé section locale 5234
du Syndicat canadien de la fonction publique




Michel Blackburn
Maire



Jacques Piché
Président



Nancy Sirois
Directrice générale



Sylvain Fiset
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE NO 4 — TOURNÉE DES INFRASTRUCTURES

ENTRE : La Ville de Cap-Santé

ET : Le Syndicat des employés et employées de la Ville de Cap-Santé
section locale 5234 du Syndicat canadien de la fonction publique

OBJET : Tournée des infrastructures et garde ponctuelle

Considérant qu'un projet-pilote de prise en charge de la garde externe prévue à l'article 11.10 B par une centrale d'appels a été proposé au Syndicat en 2022;

Considérant que la centrale d'appels d'urgence du Groupe CLR a été retenue comme fournisseur de services;

Considérant que le projet pilote s'est réalisé du mois mars au mois de mai 2022 ;

Considérant l'optimisation et la gestion de temps des effectifs ;

Considérant que les parties ont évolué dans les façons de faire depuis la réalisation du projet pilote et que depuis, la notion de garde a été retirée des façons de faire ;

Considérant que dans l'attribution des appels d'urgence par la centrale d'appels, les besoins de la Ville ont été comblés ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les samedis et les jours fériés, lorsque le fournisseur téléphonique reçoit les appels, l'employeur fait en sorte que ces appels soient offerts aux employés en ordre d'ancienneté ;
2. Le salarié qui reçoit l'appel peut accepter ou refuser le travail ;
3. Aucune prime de garde n'est versée aux salariés ;
4. Une tournée des infrastructures d'aqueduc et d'égout doit obligatoirement être réalisée le samedi et les jours fériés ; les salariés qualifiés se la distribuent à tour de rôle ;
5. Lors des tournées des infrastructures ou lors de rappels au travail, le salarié est rémunéré pour le temps travaillé avec au minimum une indemnité correspondant à trois (3) heures de travail ;
6. L'employeur peut, ponctuellement et temporairement, en situation d'urgence (risque d'inondation, vents violents, tornades, orages), planifier une garde et des effectifs durant une fin de semaine. En pareille situation, la planification doit se faire au plus tard deux (2) jours avant la fin de semaine et les employés requis pour procéder à la garde doivent demeurer disponible en tout temps pour des appels en urgence. La rémunération de garde se fait suivant l'article 11.10 B. Si du travail est requis outre le fait d'être de garde, la rémunération fonctionne comme au point 5 de la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente, à Cap-Santé, le 10 octobre 2025.

Ville de Cap-Santé

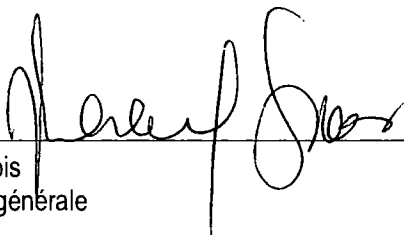
**Syndicat des employés et employées
de la Ville de Cap-Santé section locale 5234
du Syndicat canadien de la fonction publique**



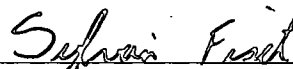
Michel Blackburn
Maire



Jacques Piché
Président



Nancy Sirois
Directrice générale



Sylvain Fiset
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE NO 5 — MODIFICATION AU RÈGLEMENT DU RÉGIME DE RETRAITE

ENTRE : La Ville de Cap-Santé

ET : Le Syndicat des employés et employées de la Ville de Cap-Santé
section locale 5234 du Syndicat canadien de la fonction publique

OBJET : Membre indépendant siégeant au comité d'administration du régime de retraite

Considérant que la lettre d'entente 1 maintient l'ancien régime de retraite des employés de Cap Santé ;

Considérant que conformément à la Loi sur les régimes de retraite, le règlement du régime de retraite des employés prévoit la nomination d'une personne à titre d'administrateur indépendant afin de siéger au comité d'administration du régime de retraite ;

Considérant que les citoyens de la Ville de Cap Santé ne semblent pas exempts de conflit d'intérêt à l'égard de l'administration du régime;

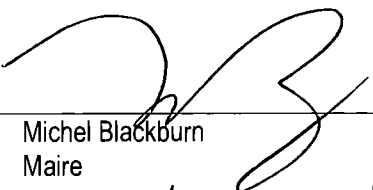
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

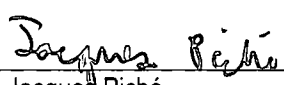
1. À moins d'entente entre les parties en situation d'exception, une personne citoyenne de Cap-Santé ne peut se qualifier d'administrateur indépendant afin de siéger au comité d'administration du régime de retraite;
2. À la signature de la présente, les parties considèrent ce poste vacant;
3. L'employeur et le syndicat doivent amener ce point au comité d'administration du régime de retraite;
4. À compter de la date de la signature de la convention collective, les parties s'entendent sur la nomination d'une personne afin d'occuper le poste d'administrateur indépendant.

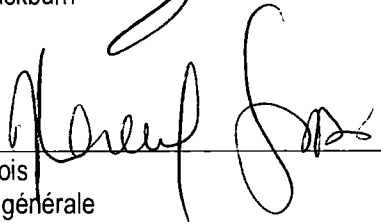
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente, à Cap-Santé, le 10 octobre 2025.

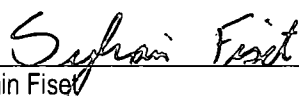
Ville de Cap-Santé

**Syndicat des employés et employées
de la Ville de Cap-Santé section locale 5234
du Syndicat canadien de la fonction publique**


Michel Blackburn
Maire


Jacques Piché
Président


Nancy Sirois
Directrice générale


Sylvain Fiset
Vice-président

