

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-6710

N° dossier d'accréditation : AM-2001-7406

EMPLOYEUR VILLE DE JOLIETTE 614, BOULEVARD MANSEAU JOLIETTE QC J6E 3E4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5303 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2025-12-17	Nombre de salariés visés : 59	Date début : 2024-01-01
Date dépôt : 2026-01-26		Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2026-01-27
Date

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5303 (SCFP)**

ET

VILLE DE JOLIETTE

DU 1^{ER} JANVIER 2024 AU 31 DÉCEMBRE 2028



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION - VALIDITÉ	6
ARTICLE 3 - BUT.....	7
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE - COOPÉRATION	8
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE	9
ARTICLE 6 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET COMITÉS.....	10
ARTICLE 7 - ACTIVITÉS SYNDICALES	14
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	16
ARTICLE 9 - ARBITRAGE.....	18
ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES - NON-DISCRIMINATION.....	20
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ.....	22
ARTICLE 12 - AFFICHAGE DES POSTES OU FONCTIONS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL	24
ARTICLE 13 - RÉMUNÉRATION - SALAIRE - PAIE.....	28
ARTICLE 14 - HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	34
ARTICLE 16 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS	37
ARTICLE 17 - JOURS DE FÊTE ET CONGÉS SANTÉ MIEUX ÊTRE.....	41
ARTICLE 18 - CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES	43
ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE ET AFFAIRES FAMILIALES.....	45
ARTICLE 20 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET/OU PARENTAL.....	47
ARTICLE 21 - CONGÉ SANS SOLDE.....	49
ARTICLE 22 - CONGÉ EN TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	50
ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE	54
ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	56

ARTICLE 25 - VÊTEMENTS – ALLOCATION, GRATIFICATION ET PRIMES.....	57
ARTICLE 26 - GARANTIE DE SALARIÉS RÉGULIERS.....	62
ARTICLE 27 - DROITS ACQUIS.....	63
ARTICLE 28 - AJUSTEMENTS SALARIAUX INDEXÉS.....	64
ARTICLE 29 - RÉTROACTIVITÉ.....	65
ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	66
ANNEXE « A ».....	67
ANNEXE « B ».....	72
ANNEXE « C ».....	75
ANNEXE « D ».....	77

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 Aux fins d'application de la présente convention, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée.

1.02 **Convention**

La présente convention collective de travail.

1.03 **Employeur ou la Ville**

La Ville de Joliette ou son représentant.

1.04 **Syndicat**

Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 5303 (SCFP).

1.05 **Salarié**

Les termes « salarié », « les salariés », « tout salarié » et « tous les salariés » signifient et comprennent les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation qui appartiennent aux différentes catégories plus amplement détaillées aux articles 1.06, 1.07, 1.08, 1.09 et 1.10.

1.06 **Salarié régulier**

Désigne tout salarié qui a complété une période de probation de huit cent seize (816) heures travaillées à titre de salarié en probation. Ce salarié a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective.

1.07 **Salarié en probation**

Désigne tout salarié embauché à titre d'essai dans le but de devenir un salarié régulier et qui compte moins de huit cent seize (816) heures travaillées.

La période de probation pourra être prolongée de consentement écrit entre la Ville et le Syndicat.

Le salarié en probation n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention, sauf ceux relatifs aux salaires, aux primes (article 25), au temps supplémentaire, au paiement des jours de fête chômés et payés, aux heures de travail, et à l'équivalent de quatre (4) jours de congé de maladie et affaires familiales non monnayables et non reportables au-delà de la période de probation. Ces congés, accordés durant la période de probation, seront perdus dès l'obtention du statut de salarié régulier. La procédure de griefs s'appliquera uniquement aux dispositions mentionnées ci-haut.

Le salarié auxiliaire qui est nommé salarié régulier en probation voit ses banques remises à zéro pour tout ce qui est non monnayable. Les montants accumulés dans les banques monnayables, quant à eux, lui seront versés au moment de sa nomination.

Cependant, ce salarié obtient tous les bénéfices de la présente convention à compter de la date où il obtient le statut de salarié régulier. Pour l'année en cours, les bénéfices applicables sont accordés au prorata du nombre de mois complets travaillés entre ladite date et le 31 décembre de l'année courante.

Ni le Syndicat ni le salarié en probation ne peuvent recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

1.08 Salarié auxiliaire

Désigne tout salarié embauché par la Ville pour pallier aux cas suivants :

- a) Pour parer à un surcroît de travail, faire face à un événement imprévu ou pour accomplir un travail spécifique. Dans ces cas, la durée ne peut excéder cent quatre-vingts (180) jours ouvrables;
- b) Pour remplacer un salarié régulier absent, un salarié régulier qui a été congédié et qui a déposé un grief, ou un salarié en probation absent;
- c) Le salarié auxiliaire n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, au temps supplémentaire, à la cotisation syndicale et à la procédure de griefs et d'arbitrage pour les dispositions qui s'appliquent à lui;
- d) Le salarié auxiliaire n'acquiert pas d'ancienneté au sens de la convention collective;

Le salarié auxiliaire a droit au paiement des congés fériés qui surviennent quand il est au travail selon le paiement prévu à la *Loi sur les normes du travail*. Le salarié auxiliaire n'acquiert pas d'ancienneté au sens de la convention collective;

De plus, le salarié auxiliaire aura droit à cinq (5) heures de congé par mois travaillé envisagées pour un maximum de cinquante-six (56) heures;

- e) Le salarié auxiliaire à l'embauche est au minimum de la classe salariale pour laquelle il est embauché et progresse d'un échelon annuellement, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de la classe salariale pour laquelle il est embauché. Cependant, lors de l'entrée en fonction d'un salarié auxiliaire, l'Employeur pourra, à son entière discrétion, reconnaître des années d'expérience pertinente afin de déterminer l'échelon de la classe salariale correspondant à la fonction.

1.09 Salarié étudiant

Désigne tout salarié inscrit à temps partiel ou à temps plein dans une école, un collège ou une université reconnu et embauché par la Ville durant la période du 15 avril au 15 septembre inclusivement.

Pour la période du 16 septembre au 14 avril, un étudiant peut travailler, soit pour un maximum de vingt (20) heures par semaine, et être inscrit à temps partiel ou à temps plein dans une école, un collège ou une université reconnu.

Le salarié étudiant n'est pas assujetti à la convention collective.

1.10 Salarié - Projet

Désigne toute personne embauchée pour une fonction déterminée n'existant qu'en raison d'un programme gouvernemental, paragouvernemental ou d'un organisme.

Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective et l'emploi cesse à la fin du programme ou du projet.

Le Syndicat est informé au préalable par écrit de la nature du programme ou du projet et de la durée probable.

1.11 Stagiaire

La Ville peut utiliser les services d'une personne comme stagiaire dans le cadre d'un programme de formation reconnu. Dans une telle situation, le Syndicat sera informé au préalable par écrit. Le stagiaire n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective.

1.12

L'embauche et/ou l'utilisation de personnel auxiliaire, étudiant ou stagiaire ne pourront avoir pour effet de priver les salariés réguliers ou en probation de leur semaine normale de travail.

1.13 Service continu

Le service continu signifie une période au cours de laquelle le salarié a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues par la convention et/ou expressément autorisées par la Ville n'interrompent pas le service continu.

Toutefois, dans le cas où un salarié en probation est victime d'une maladie non occupationnelle ou d'une lésion professionnelle, la période de service continu s'interrompt à partir du début de l'absence du salarié et reprend à son retour au travail.

1.14 Heures de travail

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heure où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de son employeur, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.

1.15 Taux de salaire effectif

Taux de salaire spécifiés à l'annexe « A » de la présente convention.

1.16 Représentant syndical

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

1.17 Représentant de la Ville

Aux fins d'application de la présente convention collective, la Ville est représentée par la Direction générale ou son représentant autorisé.

1.18 Permutation

Mouvement d'un salarié à une classe d'emploi ou une occupation comportant un taux de salaire ou une échelle de salaire identique.

1.19 Promotion

Mouvement d'un salarié à une classe comportant un taux de salaire supérieur ou une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.20 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié à une autre fonction d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

1.21 Affectation temporaire

Mouvement d'un salarié à une autre fonction pour une période généralement de courte durée.

1.22 Grief

Tout grief ou toute mécontente autre qu'un grief au sens du Code du travail.

1.23 Grief collectif ou syndical

Grief basé sur la même cause d'action et concernant plus d'un salarié ou, lorsque le Syndicat invoque un droit qui lui est conféré par la convention ou encore conteste l'interprétation ou l'application donnée par la Ville à l'une des dispositions de la convention.

1.24 Jours ouvrables

Les jours ouvrables sont des jours de semaine excluant les samedis, les dimanches et les congés fériés.

1.25 Fonction

Sous réserve de création ou de modification, les fonctions sont celles apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention.

1.26 Poste

Signifie l'affectation habituelle d'un employé à une fonction donnée.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION - VALIDITÉ

2.01 Interprétation

- a) L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte;
- b) Les règles et les dispositions de la présente convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, par suite d'une loi applicable, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La présente convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi.

2.03 Annexes et lettres d'entente

Seules les lettres d'entente et les annexes ratifiées par le conseil municipal sont réputées faire partie intégrante de la présente convention.

2.04 Normes minimales

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

ARTICLE 3 - BUT

- 3.01 La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par ladite convention.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE - COOPÉRATION

4.01 Reconnaissance

La Ville reconnaît le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 5303, (SCFP) comme étant le seul agent négociateur mandataire des salariés visés par le certificat d'accréditation.

4.02 Coopération

La Ville s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

Le Syndicat et la Ville s'engagent à coopérer et à prendre les moyens afin de favoriser la polyvalence des salariés, et ce, dans le respect des capacités de chaque salarié.

4.03 Droit de gérance

Le Syndicat reconnaît à la Ville le droit inhérent à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, compatible avec les dispositions de la présente convention. Rien de ce qui précède ne doit être interprété comme limitant les autres dispositions de ladite convention.

4.04 Renonciation

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la présente convention ne peut être sollicitée du salarié par la Ville ou un représentant de la Ville. Telle renonciation est nulle et non avenue.

4.05 Personnel exclu de l'unité de négociation

Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucune fonction régie par la présente convention, sauf en cas d'urgence ou en obtenant l'accord écrit du Syndicat.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Adhésion syndicale

- a) Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention;
- b) Tout nouveau salarié assujetti à la présente convention ou embauché après la date de la signature de la présente convention, doit comme condition de son emploi, adhérer au Syndicat à la date de son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de son emploi;
- c) Pour tout salarié, indépendamment de son statut de salarié, sauf le salarié stagiaire, le salarié étudiant et le salarié - projet, la Ville retient sa cotisation syndicale, et ce, à compter de la première journée de son embauche.

5.02 La Ville retient, sur la paie de chaque salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. La Ville remettra lesdites déductions au trésorier du Syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois et accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

Le Syndicat fera parvenir à la Ville un avis écrit concernant le montant des cotisations syndicales à retenir sur la paie des salariés.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET COMITÉS

6.01 La Ville ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

Sur rendez-vous avec la Ville ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.

6.02 Libération

La Ville convient d'accorder aux membres de l'exécutif syndical, mais avec un maximum de deux (2) à la fois avec l'autorisation de leur supérieur immédiat, telle autorisation ne pouvant être refusée sans motif valable, le temps raisonnable sans perte de traitement pour rencontrer un salarié qui se croit lésé dans ses droits découlant de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

6.03 Négociation

Lors de la négociation, de la conciliation et/ou de la médiation pour le renouvellement de la convention collective, la Ville accorde un congé à quatre (4) salariés membres du Comité syndical de négociation pour participer aux séances de négociation avec les représentants de la Ville, et ce, sans perte de salaire. Au besoin et sur l'accord des parties, le Syndicat et/ou l'Employeur pourront s'adjoindre une personne additionnelle afin de discuter d'un sujet en particulier.

La Ville accorde également douze (12) jours ouvrables comme congés payés pour la durée complète de la convention collective pour les rencontres préparatoires, étude de textes, etc.

6.04 Comité de santé et sécurité au travail

Les parties conviennent d'établir un comité de santé et sécurité au travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et d'un maximum de deux (2) représentants de la Ville.

Ce comité se réunira au moins une (1) fois annuellement.

6.05

Comité d'évaluation des fonctions

a) Formation du comité

La Ville et le Syndicat conviennent de former et de maintenir un Comité d'évaluation, composé de deux (2) représentants du Syndicat et d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur.

b) Mandat du comité d'évaluation

Le mandat du comité d'évaluation des fonctions est d'évaluer les fonctions qui auraient été modifiées conformément au paragraphe d) ou qui auraient été nouvellement créées selon le paragraphe c).

c) Nouvelle fonction créée par la Ville

Pour toute nouvelle fonction créée par la Ville, celle-ci fait parvenir au Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa création, des copies de la description de fonction et de l'évaluation. L'évaluation de la nouvelle fonction serait faite par le Comité d'évaluation des fonctions dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la demande de l'une des parties. L'affichage et le comblement de cette nouvelle fonction sont effectués conformément aux dispositions de la présente convention.

Dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, le Syndicat doit transmettre à la Ville son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.

Après réception de la réponse du Syndicat, la Ville s'engage à convoquer une rencontre avec le comité d'évaluation dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, afin de discuter des points en litige, s'il y a lieu.

Si, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la proposition de la Ville, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, celles-ci sont considérées comme acceptées.

La Ville fait alors parvenir au Syndicat les versions officielles de la description et de l'évaluation en copies suffisantes.

L'échelle salariale applicable à la nouvelle fonction ou à la fonction modifiée sera intégrée à la structure salariale de l'annexe « A » de la présente convention.

d) Demande faite par une personne salariée

Lorsqu'une personne salariée considère que la fonction qu'elle occupe a subi des modifications substantielles influençant son évaluation, elle doit soumettre une demande à la Ville.

La personne salariée concernée peut alors formuler une demande de révision de l'évaluation de sa fonction par l'entremise de son Syndicat, en utilisant le formulaire prévu à l'annexe « E ».

Le fardeau de la preuve incombe au Syndicat.

Le comité se réunit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la demande. Il évalue alors si des modifications substantielles, telles que définies au premier paragraphe, ont effectivement eu lieu. En cas de désaccord, le paragraphe e) s'applique et le Syndicat doit suivre les étapes qui y sont prévues.

Le salarié dont la fonction est reclassifiée à la hausse reçoit au sein de sa nouvelle classe d'emploi l'échelon de salaire qui correspond à son ancienneté, et ce, rétroactivement à la date du dépôt de sa demande de réévaluation salariale.

Aucun salarié ne subit de diminution de traitement en raison de la reclassification à la baisse de la fonction qu'il occupe. Un tel salarié conserve son taux de salaire tant et aussi longtemps qu'il ne change pas de fonction ou que le taux de salaire de sa nouvelle classe d'emploi ait rejoint son taux de salaire. Auquel cas, il pourra alors progresser normalement.

e) Grief

Le Syndicat soumet, par écrit, le grief du salarié au service du Capital humain dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits donnant ouverture au grief. Ce délai est de rigueur.

À défaut de réponse écrite satisfaisante dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, le Syndicat doit soumettre le grief à l'arbitrage.

f) Juridiction de l'arbitre

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des emplois quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation des emplois. La décision est finale et lie les parties.

g) Plan d'évaluation

Le plan d'évaluation des fonctions est celui mis conjointement par le comité. Il ne peut être modifié qu'avec l'accord du Syndicat et de l'Employeur.

6.06 Comité de relations de travail (CRT)

L'Employeur et Syndicat conviennent de former un comité conjoint désigné sous le nom de Comité de relations de travail;

Ledit Comité est composé d'au plus trois (3) représentants désignés par chacune des parties;

Le Comité a pour mandat d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, y compris un grief ou une mésentente, sous-traitance ainsi que tout sujet concernant les conditions de travail ou les relations de travail;

Le Comité se réunit, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables sur demande et se tiendront minimalement deux fois par année. Les sujets à discuter seront déposés par les deux parties avant la tenue de la rencontre.

6.07 Après avoir obtenu la permission de la Ville, laquelle permission ne leur est pas indûment refusée, les représentants du Syndicat ne subissent pas de réduction de traitement par suite de leur présence à des réunions avec des représentants de la Ville, alors que normalement ils devraient être à leur travail.

6.08 Aux fins du présent article, le Syndicat fournit à la Ville la liste de ses délégués officiels et représentants dûment mandatés. Dès qu'intervient une modification à cette liste, le Syndicat en informe la Ville par écrit.

ARTICLE 7 - ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Absences syndicales

Tout salarié, officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, obtient une permission d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées :

- a) Congrès;
- b) Plénières;
- c) Journées d'étude;
- d) Cours de formation;
- e) Réunion du bureau syndical et autres activités syndicales.

7.02

La Ville paie, au cours d'une même année fiscale pour l'ensemble des salariés de l'unité de négociation, un maximum de trente-cinq (35) jours ouvrables comme congés payés pour les activités syndicales prévues au paragraphe précédent. Le salarié absent sera rémunéré à son taux régulier de salaire.

Deux (2) salariés seulement pourront s'absenter pour les activités syndicales. Si l'activité syndicale nécessite la présence de plus de deux salariés, ceux-ci pourront s'absenter après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

7.03 Préavis

Pour les absences prévues à l'article 7.01, le Syndicat informe son supérieur immédiat au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de l'absence, en indiquant les motifs de cette absence.

Dans le cas où les salariés qui obtiennent une absence syndicale font partie du même service, cet avis est de dix (10) jours ouvrables.

7.04 Affichage

Le Syndicat peut afficher les avis de convocation à ses assemblées et des communications relatives à des activités syndicales, à des informations syndicales et à des articles de loi aux tableaux fournis à cette fin par la Ville, dans la mesure où ces documents sont signés par un représentant du Syndicat.

7.05

Bureau syndical

L'Employeur convient de fournir au Syndicat un local barré. Un nouveau local sera octroyé au Syndicat à la suite des rénovations de l'hôtel de Ville.

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un bureau de travail, une table, six (6) chaises ainsi qu'une ligne téléphonique locale aux frais de celui-ci.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement, et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la convention.

8.02 Grief du Syndicat

Le Syndicat peut soumettre un grief syndical ou un grief concernant un groupe de salariés ou la totalité des salariés.

À cette fin, le Syndicat soumet, par écrit, le grief à la Direction générale ou son représentant autorisé dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits donnant ouverture au grief; à défaut de réponse écrite satisfaisante dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, le Syndicat peut référer celui-ci à l'arbitrage

8.03 Grief du salarié

- a) Si, pour une raison ou une autre, le salarié prétend être lésé dans l'application de la convention collective pour quel qu'article que ce soit à son égard, celui-ci peut, avec un représentant du comité de griefs, rencontrer le directeur du service concerné pour exprimer son désaccord et essayer d'en arriver à une solution avant de déposer un grief;
- b) Tout salarié qui se croit lésé dans ses droits peut soumettre un grief par l'entremise du Syndicat;

À cette fin, le Syndicat soumet, par écrit, le grief du salarié à la Direction générale ou son représentant autorisé dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits donnant ouverture au grief. À défaut de réponse écrite satisfaisante dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage;

- c) Malgré le paragraphe b), tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

8.04 Entente

Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de mésentente doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et la Ville. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

8.05 Délais

Les délais de soumissions mentionnés aux paragraphes précédents sont de rigueur et le défaut de les respecter entraîne la déchéance du grief.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01
- a) La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage doit en informer l'autre partie par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse écrite de cette dernière ou suivant le délai de vingt (20) jours ouvrables;
 - b) La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la sentence;
 - c) Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par la Ville et le Syndicat.

9.02 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de la Ville conforme aux dispositions de la présente convention ou d'annuler la décision de la Ville non conforme aux dispositions de la présente convention;

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la présente convention;

Si l'incident qui a été la cause du grief ou de la mécontente entraîne au salarié une perte ou privation de droits ou de salaire, ou d'avantages pécuniaires prévus à la présente convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée avec intérêts;

- b) Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement du salaire perdu;

Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu;

- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs ou mécontentes au sens de la présente convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

9.03 Témoign - Plaignant

Lorsque la présence d'un salarié est requise à titre de plaignant ou de témoin à l'audition d'un grief devant arbitre, la Ville fait libérer le salarié sans perte de salaire pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

9.04 Renseignements

Au cours de toute discussion sur un grief ou mécontentement ou lors de l'audition devant l'arbitre, les parties conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

9.05 Délais - Procédure

Les parties, après entente écrite, peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés aux articles 8 et 9 de la présente convention.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES - NON-DISCRIMINATION

10.01 Le droit

- a) La Ville peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Ville;
- b) Toute sanction imposée, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention. La Ville fournit au Syndicat et au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose;
- c) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après vingt-cinq (25) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement;
- d) Dans le cas d'une rencontre disciplinaire ou de la mise en place d'un plan de redressement, un salarié peut être accompagné d'un représentant syndical;

L'Employeur avisera le Syndicat, afin de convenir de la date et l'heure de la tenue de cette rencontre afin que le salarié puisse se prévaloir de son droit à l'accompagnement. Il est entendu que la présence d'un représentant syndical ne peut retarder la tenue de la rencontre.

10.02 Prescription de droit

Toute mesure disciplinaire ou avis de manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après dix-huit (18) mois de la date de la mesure disciplinaire ou de l'avis de manquement. Si une autre mesure disciplinaire pour un manquement de même nature est imposée au salarié dans ce délai, auquel cas les mesures demeurent au dossier jusqu'à l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis la dernière mesure. Ce délai est cependant suspendu si le salarié est absent du travail.

De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement effacé du dossier ou non imposé dans un délai imparti ne peut être invoqué contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

10.03

Dossier du salarié

a) Consultation du dossier

Sur préavis de 24 heures, tout salarié, accompagné s'il le désire d'un représentant syndical, a le droit de consulter son dossier personnel et disciplinaire en faisant la demande à la Direction générale ou son représentant autorisé et doit en avoir avisé son supérieur immédiat au préalable. Il est entendu que la consultation du dossier personnel et disciplinaire se fait sur les heures régulières d'ouverture de l'hôtel de ville;

b) Non-discrimination et harcèlement psychologique

L'Employeur, le Syndicat, leurs représentants respectifs, les salariés couverts par la présente convention ont droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap;

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 membre du personnel et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner un milieu de travail néfaste;

c) Tout salarié peut contester le bien-fondé d'une mesure disciplinaire selon les dispositions de l'article 8 « Procédure de règlement des griefs »;

Toute mesure disciplinaire modifiée ou annulée par une décision arbitrale est retirée du dossier du salarié;

d) Signature d'un rapport disciplinaire

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 Définition

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service à la Ville de tout salarié régi par les présentes.

11.02 Le droit à l'ancienneté s'acquiert une fois que la période de probation prévue à l'article 1.07 est terminée. La date d'ancienneté est alors rétroactive à la date d'embauche du salarié en tant que salarié en probation.

11.03 Liste d'ancienneté

- a) L'annexe « C » constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de la Ville couverts par le certificat d'accréditation;
- b) La Ville fournit au Syndicat deux (2) copies de cette liste d'ancienneté dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention;
- c) La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher en avril et en octobre de chaque année une liste d'ancienneté des salariés dans chacun des services où il y a des salariés régis par la présente convention. Tout changement apporté à la liste précédente et accepté par les parties devient automatiquement un amendement à l'annexe « C »;
- d) Toute contestation doit être faite, par écrit, à la Direction générale ou son représentant autorisé par le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables suivant le premier jour de l'affichage de ladite liste, selon la procédure de griefs et d'arbitrage.

11.04 Accumulation, maintien et perte d'ancienneté

- a) Sous réserve du sous-paragraphe b) du présent paragraphe, un salarié régulier accumule son ancienneté tant qu'il ne la perd pas pour un des motifs énumérés ci-après au sous-paragraphe c);
- b) Un salarié régulier conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler après vingt-quatre (24) mois d'absence continue pour cause de lésion professionnelle, et ce, jusqu'à ce qu'il soit déclaré inapte à reprendre le travail, auquel cas il perd son droit d'ancienneté;

- c) Un salarié régulier perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. S'il quitte volontairement son emploi;
 2. S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou par une décision de l'arbitre;
 3. S'il est absent du service pour une période non autorisée de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à moins de raison valable et qu'il est dans l'impossibilité de communiquer avec l'Employeur;
 4. S'il est absent en maladie autre qu'une lésion professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois continus sauf si, à l'intérieur de ce délai, un avis médical confirme que le salarié pourra accomplir les tâches normales de sa fonction dans un délai raisonnable;
 5. S'il est mis à pied au terme d'une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
 6. S'il est déclaré inapte à reprendre le travail, à la suite d'une lésion professionnelle conformément au sous-paragraphe b) du présent paragraphe;
 7. S'il refuse un rappel au travail après une mise à pied, ou ne se présente pas dans les délais impartis après un rappel;
 8. S'il est déclaré médicalement inapte de façon permanente à reprendre son emploi.

11.05 Retour après absence

Lors du retour au travail d'un salarié régulier à la suite d'une absence autorisée par la présente convention, sous réserve de l'article 11.04 b), le salarié reprend sa fonction.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DES POSTES OU FONCTIONS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

12.01 Affichage de postes ou de fonctions vacant(e)s

- a) Dans tous cas de postes vacants que la Ville décide de combler ou lors de la création de toute nouveau poste et/ou fonction régis par le certificat d'accréditation, la Ville doit afficher un avis à cet effet dans tous les services où il y a des salariés régis par la présente convention, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et une copie de tel avis sera envoyée au Syndicat. Le poste et/ou fonction doit être comblé dans les deux (2) mois de la vacance ou de la création à moins qu'il ait été aboli;

Le nombre maximal de nominations pour un même salarié, par année de référence, qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre, est limité à deux (2) nominations avec réussite de la période d'essai;

Le poste et/ou fonction est considéré comme vacant lorsqu'il y a confirmation à l'effet que l'ancien détenteur dudit poste et/ou fonction ne peut le réintégrer suivant les dispositions de la présente convention. Toutefois, le poste et/ou fonction ne sera pas considéré comme vacant si l'ancien détenteur a déposé un grief relatif à la cessation de son emploi et que ce grief est toujours en instance ou fait l'objet d'un processus d'arbitrage. Dans ce cas, le poste et/ou fonction ne pourra être pourvu de manière permanente jusqu'à la résolution définitive du grief, à moins que l'Employeur n'en décide autrement;

En cas d'absence d'un salarié pour maladie (sous l'assurance maladie) ou en raison d'un accident de travail, l'Employeur doit aviser ledit salarié par courriel, en copie conforme à l'adresse courriel du Syndicat, afin qu'il puisse se prévaloir de son droit de poser sa candidature, s'il le désire. La responsabilité de fournir la bonne adresse courriel revient au salarié. L'Employeur ne peut être tenu responsable si le salarié ne reçoit pas le courriel;

- b) L'avis contiendra les informations suivantes :
- titre de la fonction;
 - description sommaire de la fonction;
 - qualifications requises; (incluant les années d'expérience), s'il y a un examen et la note de passage)
 - salaire;
 - lieu de travail;
 - nom du service;
 - horaire de travail;
 - délai de mise en candidature.

Les qualifications requises doivent être en relation et pertinentes avec le poste et/ou fonction à combler;

- c) Les salariés intéressés doivent, dans le délai prévu, faire part, par écrit, à la Direction générale ou son représentant autorisé de leur candidature au poste et/ou fonction affiché(e);

Seuls les salariés réguliers peuvent déposer leur candidature;

Tout membre de l'exécutif du Syndicat peut se substituer à un salarié absent et déposer en son nom, sa candidature;

- d) La Direction générale ou son représentant autorisé fera connaître par écrit la décision de la Ville dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage du poste et/ou fonction;
- e) Le salarié choisi sera celui ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux qualifications requises du poste et/ou fonction affiché(e);
- f) Tout salarié a droit à une période d'essai de quatre cent huit (408) heures réellement travaillées suivant la date de sa promotion, de sa permutation ou de sa rétrogradation. La Ville s'engage à fournir un entraînement et un soutien adéquat en vue de se familiariser avec les tâches de sa nouvelle fonction;

À la moitié de cette période, l'Employeur, avec l'accord du salarié, peut confirmer la réussite de la période d'essai et valider la nouvelle fonction du salarié;

La période d'essai pourra être prolongée sur entente écrite entre la Ville et le Syndicat;

- g) Si à l'intérieur de sa période d'essai, il s'avère que le salarié est inapte à remplir adéquatement sa nouvelle fonction ou s'il décide de retourner à son ancien poste et/ou fonction, alors il sera réintégré dans son ancien poste et/ou fonction sans perte d'ancienneté ni de salaire;
- h) Si un salarié réintègre son ancien poste et/ou fonction suivant l'une ou l'autre des dispositions prévues aux sous-paragraphes précédents, la candidature des autres salariés ayant postulé est valable selon les dispositions du présent paragraphe;
- i) Lors de toute vacance dans un poste et/ou fonction que la Ville juge à propos de combler et qu'aucun salarié régulier de l'unité de négociation ne veut ou ne peut remplir adéquatement cette fonction, alors la Ville pourra procéder à l'embauche d'une personne de l'extérieur;

- j) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou permutation ultérieure;
- k) Pour l'obtention d'un poste et/ou fonction, l'employé devra avoir réussi l'ensemble des tests obligatoires. Les résultats obtenus à la suite desdits tests seront valides pour une durée de vingt-quatre (24) mois;

Ainsi, si un employé échoue un ou plusieurs tests, seuls les tests échoués devront être repris lors d'une candidature ultérieure, tandis que les tests réussis n'auront pas à être refaits tant que leur validité de vingt-quatre (24) mois n'est pas expirée.

12.02 Emploi exclu de l'unité de négociation

Un salarié qui est appelé par la Ville à exercer un emploi exclu de l'unité d'accréditation conserve son ancienneté et pourra réintégrer le poste qu'il a quitté avec tous ses droits et privilèges aux conditions suivantes :

- a) qu'il maintienne son lien d'emploi avec la Ville;
- b) qu'il paie une somme équivalente au montant de la cotisation syndicale, directement au Syndicat;
- c) que la période où il exercera un emploi exclu de l'unité d'accréditation n'excède pas trois cent soixante-cinq (365) jours continus.

12.03 Modifications techniques ou technologiques

À l'occasion de modifications techniques ou technologiques, la Ville assurera une formation adéquate à tout salarié régulier afin de s'adapter aux nouvelles exigences de sa fonction. Le salarié bénéficiera d'une période de douze (12) mois à compter de la fin de sa période de formation pour rencontrer les nouvelles exigences de la fonction.

Si à la fin de cette période, le salarié est dans l'incapacité de satisfaire aux nouvelles obligations et exigences, exigences de la fonction, la Ville se réserve le droit d'affecter ce salarié à des tâches de son choix, tout en maintenant le salaire de la fonction qu'il occupait. Ce salarié pourra appliquer lors d'affichage de postes et/ou fonction vacants selon les modalités prévues à l'article 12.01.

Il est entendu qu'aucun des salariés réguliers visés par l'article 26.01 de la présente convention ne peut être licencié, mis à pied et ne subir de baisses d'heures régulières de travail ou de salaire par suite ou à l'occasion d'une modification technique ou technologique.

En ce qui concerne les salariés qui ne sont pas visés par l'article 26.01 de la présente convention, il est entendu qu'un tel salarié peut être mis à pied s'il n'y a pas de tâches disponibles pour lui au terme de la période de formation de douze (12) mois.

ARTICLE 13 - RÉMUNÉRATION - SALAIRE - PAIE

13.01 Minimum de paie

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une journée de travail sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis ou qui est renvoyé faute de travail, a droit à un minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif.

13.02 Salaire

Les salariés assujettis à la présente convention reçoivent les salaires aux taux horaires apparaissant à l'annexe « A » de ladite convention.

13.03 Tout salarié a droit, à sa date d'anniversaire d'entrée en service, à une augmentation d'échelon annuelle équivalent au montant prévu à l'annexe « A » de la présente convention.

13.04 Lors de la modification des échelons d'une classe salariale, le traitement individuel du salarié est augmenté dans la proportion qui le place dans la nouvelle classe, au même échelon de traitement que de l'ancienne classe.

13.05 Lorsqu'un salarié d'une fonction inférieure est promu à une fonction supérieure ou vice-versa, ce salarié ne subit aucune diminution de salaire du fait que le minimum de la nouvelle fonction est inférieur au salaire de ce salarié au moment de la promotion.

13.06 Les salariés sont rémunérés à toutes les deux (2) semaines par dépôt bancaire le jeudi avant zéro heure et une minute (00 h 01) si les dispositions de l'institution financière le permettent. Cependant, si le jeudi est un jour férié, le dépôt est effectué le jour précédent.

13.07 Les détails suivants sont fournis au préalable sur chaque relevé de paie :

- a) le nom et prénom du salarié;
- b) la date et la période de paie;
- c) le nombre d'heures travaillées;
- d) le montant brut de la paie;
- e) les détails de déduction;
- f) le montant net de la paie.

Un tel relevé de paie sera accessible ou remis aux salariés au plus tard le mercredi où la paie est versée avant dix-sept heures (17 h).

13.08 Cessation d'emploi

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi reçoit le salaire auquel il a droit, déduit de toute somme due à la Ville, et tout document pertinent au moment du départ.

13.09 Taux applicable lors de l'obtention d'un poste et/ou fonction vacant(e) ou lors d'une affectation temporairement.

- a) Lors de l'entrée en poste d'un salarié à une fonction supérieure à la suite d'un affichage de poste et/ou fonction vacant(e), le salarié reçoit alors le salaire de sa nouvelle fonction dans la proportion qui le place dans la nouvelle classe, au même échelon de traitement que l'ancienne classe;
- b) Quand un salarié régulier est affecté temporairement par la Ville à une fonction supérieure, il reçoit le salaire de la classification du titulaire immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait dans sa propre classification si :
 - 1. le salarié est tenu d'exécuter la majorité des tâches et responsabilités qui caractérisent la fonction;
 - 2. la durée de l'affectation temporaire est d'une durée d'au moins une (1) journée.

Lorsque la Ville affecte temporairement un salarié à une fonction dont le taux est inférieur à la rémunération qu'il reçoit habituellement, le salarié maintient son salaire pour toute la durée de l'affectation temporaire.

13.10 Reconnaissance d'années d'expérience pertinente

Lors de l'entrée en fonction d'un salarié ou lors de sa nomination à titre de salarié permanent, l'Employeur pourra, à son entière discrétion, reconnaître des années d'expérience pertinente afin de déterminer l'échelon de la classe salariale correspondant à la fonction.

L'Employeur peut également octroyer un nombre de jours de vacances différent, jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables. La progression s'effectue en fonction du nombre d'années de service continu à la Ville.

A titre d'exemple, si un salarié se voit reconnaître quinze (15) jours de vacances, il devra néanmoins atteindre le nombre d'années de service continu à la Ville requis pour l'obtention du palier supérieur. Il devra donc faire sept (7) ans de service continu avant d'avoir vingt (20) jours de vacances.

ARTICLE 14 - HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

14.01 Durée et organisation de la semaine de travail

La semaine régulière de travail est fixée à trente-quatre (34) heures pour l'ensemble des services, sauf pour les exceptions suivantes :

- i. Soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines :
 - Régisseurs du service des Loisirs et de la culture.
- ii. Quarante (40) heures par semaine :
 - Service d'Hydro-Joliette;
 - Service des Technologies de l'information;
 - Magasinier et commis-magasinier du service des Travaux publics et services techniques;
 - Agents de sécurité du service des Affaires socio-économiques et de l'aménagement du territoire.

14.02 Dispositions générales applicables aux horaires

A. Horaire régulier et flexibilité

- i. Sous réserve des besoins du service et de l'approbation du supérieur immédiat, les plages de flexibilité permettent :
 - Arrivée entre 7 h 30 et 9 h (sauf le vendredi : arrivée à 8 h ou plus tard selon l'approbation);
 - Départ entre 16 h et 17 h 30.
- ii. Les salariés peuvent choisir l'une des options hebdomadaires suivantes :
 - Semaine de quatre (4) jours et demi (34 h);
 - Semaine de cinq (5) jours (34 h);
 - Horaire de neuf (9) jours sur dix (10) (68 h par période de paie).
- iii. Le dîner doit être pris entre 11 h et 14 h, pour une durée d'une (1) heure. Il peut être réduit à trente (30) minutes avec l'approbation du supérieur immédiat.

B. Présences obligatoires et particularités par service

- i. Guichet unique
 - Ouvert du lundi au jeudi : 9 h à 16 h 30;
 - Vendredi : 8 h 30 à 12 h.
- ii. Autres services (34 h)
 - Lundi au jeudi : 9 h à 12 h et 13 h à 16 h;
 - Vendredi : 9 h à 12 h.

La présence durant ces périodes est obligatoire.

C. Service des Loisirs et de la culture – Régisseurs

- i. Un horaire modulable de soixante-dix (70) heures par période de deux (2) semaines est établi mensuellement selon les besoins du service.
- ii. Les régisseurs peuvent être appelés à travailler le soir et la fin de semaine.
- iii. Les heures supplémentaires s'appliquent après dix (10) heures par jour ou soixante-dix (70) heures par période de paie.
- iv. Sous réserve des besoins du service et de l'approbation du supérieur immédiat :
 - Arrivée possible entre 7 h 30 et 9 h (vendredi : à partir de 8 h);
 - Départ possible entre 16 h et 17 h 30.

D. Horaire de travail – Quarante (40) heures par semaine

i. Hydro-Joliette

Horaire du lundi au jeudi : 7 h à 17 h.

Le dîner est de trente (30) minutes payées, à prendre entre 11 h et 14 h, selon l'accord du supérieur.

L'horaire flexible ne s'applique pas.

ii. Technologies de l'information

Sous réserve des besoins du service :

- Arrivée entre 7 h 30 et 9 h;

- Départ entre 16 h et 17 h 30.

Le dîner est d'une (1) heure, mais peut être réduit à trente (30) minutes avec l'approbation du supérieur immédiat.

iii. Magasinier et commis-magasinier

Horaire en rotation, une (1) semaine sur deux (2) :

Semaine 1 – quarante (40) heures, sur 4,5 jours

- Lundi au jeudi : 8 h à 17 h
- Vendredi : 8 h à 12 h

Semaine 2 – quarante (40) heures, sur 4 jours

- Lundi au jeudi : 7 h à 17 h

Le dîner est de trente (30) minutes payées, à prendre entre 11 h et 14 h.

Les dispositions de l'article 14.02 A. ne s'applique pas.

E. Agents de sécurité

i. Horaire et quarts de travail

Les agents de sécurité travaillent sur deux quarts : jour et soir.

L'horaire est composé de quatre (4) jours de travail comprenant des quarts de dix (10) heures.

Les salariés peuvent exprimer leur préférence (jour ou soir). L'Employeur analysera la possibilité d'une assignation fixe. Si cela n'est pas possible, une alternance de quarts pourra être mise en place.

ii. Quart de jour

Le quart de jour débute au plus tard à 10 h.

iii. Attribution initiale

À la suite de la nomination issue du premier affichage, chaque agent de sécurité est affecté à un quart de travail fixe (jour ou soir) selon les besoins opérationnels. Les préférences sont considérées lorsque possible. Le choix devient alors définitif.

iv. Absence d'alternance

Aucune alternance systématique entre les quarts n'est prévue. Les agents de sécurité conservent leur quart par défaut.

v. Entente spécifique

Si aucune entente ne peut être conclue, l'Employeur peut instaurer une alternance équitable entre les quarts afin d'assurer la continuité des opérations.

vi. Stabilité

Toute entente particulière peut prévoir une stabilité de quart pour une durée maximale de quatre (4) semaines, renouvelable d'un commun accord.

vii. Préavis

Les agents de sécurité sont informés de leur horaire au moins deux (2) semaines à l'avance pour les quatre (4) semaines suivantes.

En cas d'urgence, l'Employeur peut affecter les salariés en temps supplémentaire ou modifier l'horaire en l'absence de volontaire.

14.03 Local de pauses

La Ville met à la disposition des salariés un local aménagé pour les pauses et repas, comprenant tables, chaises, four micro-ondes et réfrigérateur.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Sauf entente exceptionnelle entre le salarié et le supérieur immédiat, tout travail requis du supérieur immédiat exécuté un jour de congé annuel, un jour férié chômé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'article 14, est considéré comme du temps supplémentaire.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux salariés dont l'horaire de travail régulier inclut des quarts de travail planifiés les fins de semaine. Pour ces salariés, les heures travaillées pendant les fins de semaine seront considérées comme des heures normales, sauf s'il y a dépassement de leur horaire régulier. Le 1^{er} jour de congé sera considéré comme un samedi et le 2^e jour de congé sera considérée comme un dimanche. Si applicable, le 3^e jour de congé sera considéré comme un samedi.

15.02 Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire ou est à la disposition de la Ville en dehors ou en plus des heures de travail est rémunéré de la façon suivante :

- a) le travail requis du supérieur immédiat exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 14 est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50 %);
- b) tout travail exécuté le dimanche (sauf pour les titres d'emploi qui ont un horaire régulier le dimanche), un jour de congé annuel ou un jour de fête chômée est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100 %).

15.03 Le temps supplémentaire est volontaire et est réparti de la manière suivante :

- a) le travail en temps supplémentaire est offert en premier lieu au salarié affecté au début de la journée régulière de travail;
- b) En cas de refus du salarié, le travail en temps supplémentaire est offert au salarié régulier qualifié par ordre d'ancienneté dans le service concerné;
- c) En cas de refus des salariés réguliers visés en b) ou à défaut de salariés qualifiés dans l'unité de négociation, le travail en temps supplémentaire est offert d'abord aux salariés qualifiés en probation et ensuite aux salariés auxiliaires qualifiés par ordre d'entrée en service;
- d) En cas de refus des salariés disponibles en c), l'Employeur peut assigner les salariés qualifiés par ordre inversé dans le service concerné;

- e) Si l'Employeur ne peut combler ses besoins au terme de ce qui précède, il peut alors avoir recours à toute autre personne;

Le salarié ne travaille en temps supplémentaire qu'après y avoir été dûment autorisé par son supérieur immédiat ou par la Direction générale ou son représentant autorisé, sauf dans les cas d'urgence où il ne peut obtenir d'autorisation préalable.

15.04 Calcul du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire se calcule sur le taux horaire de salaire effectif. La rémunération s'obtient en multipliant le taux horaire par cent cinquante pour cent (150 %) ou deux cents pour cent (200 %) suivant le cas et telle rémunération est versée en même temps que la remise de la paie régulière de la semaine au cours de laquelle le temps supplémentaire a été effectué.

Tout travail effectué sur semaine en dehors des heures normales de travail et le samedi est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

Tout travail effectué le dimanche, les jours de fête chômés prévus à l'article 17 ainsi que l'excédent de quatre (4) heures de temps supplémentaire à l'intérieur d'une journée est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

15.05 Rappel au travail et paie minimum de présence

Tout salarié, rappelé au travail après avoir terminé sa journée complète régulière et avoir quitté l'établissement de l'Employeur depuis plus de trente (30) minutes, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré selon les dispositions prévues à l'article 15.02.

Advenant que le salarié soit rappelé au travail et que ledit travail s'effectue à distance, il recevra un minimum d'une (1) heure de salaire à son taux régulier majoré selon les dispositions prévues à l'article 15.02. Il est entendu que tout appel reçu durant cette heure, ainsi que tout appel subséquent, est inclus dans ce minimum.

15.06 Temps compensatoire

Le salarié peut, s'il le désire, convertir en temps aux taux du temps supplémentaire applicables le travail effectué en temps supplémentaire, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables par année.

Le temps compensatoire est repris durant l'année en cours après entente au préalable avec le supérieur immédiat.

Le temps compensatoire non utilisé après le traitement de la période de paie n° 24 de l'année en cours est payé à la période de paie n° 25 de la même année. L'année de référence pour l'accumulation du temps s'étend de la période de paie n° 25 à la période de paie n° 24 de chaque année.

De plus, le temps compensatoire se prend en demi-journée ou en journée complète. Il peut être pris en heure avec l'approbation du supérieur.

ARTICLE 16 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Aux fins de calcul de vacances, l'année de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

16.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit chaque année à la période de vacances ci-après prévue en fonction du service continu accumulé au 31 décembre de l'année précédente.

- a) Le salarié régulier qui a moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre a droit à un congé à raison d'une (1) journée pour chaque mois complet de service continu, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Il reçoit comme indemnité quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné durant la période de référence ou l'équivalent d'un maximum de dix (10) jours de vacances payés (cumulé à raison d'une (1) journée pour chaque mois complet de service continu) à son taux de salaire régulier, selon la formule la plus avantageuse entre les deux méthodes. Si l'indemnité de quatre pour cent (4 %) s'avère plus avantageuse, la différence sera versée au salarié au cours du mois de janvier de l'année suivant la prise de vacances;
- b) S'il a un (1) an de service continu au 31 décembre, à dix (10) jours de vacances. Il reçoit comme indemnité quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné durant la période de référence ou l'équivalent de dix (10) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier, selon la formule la plus avantageuse entre les deux méthodes. Si l'indemnité de quatre pour cent (4 %) s'avère plus avantageuse, la différence sera versée au salarié au cours du mois de janvier de l'année suivant la prise de vacances;
- c) S'il a trois (3) ans de service continu au 31 décembre, à quinze (15) jours de vacances. Il reçoit comme indemnité six pour cent (6 %) du salaire brut gagné durant la période de référence ou l'équivalent de quinze (15) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier, selon la formule la plus avantageuse entre les deux méthodes. Si l'indemnité de six pour cent (6 %) s'avère plus avantageuse, la différence sera versée au salarié au cours du mois de janvier de l'année suivant la prise de vacances;
- d) S'il a sept (7) ans de service continu au 31 décembre, à vingt (20) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- e) S'il a treize (13) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-cinq (25) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- f) S'il a seize (16) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-six (26) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;

- g) S'il a dix-huit (18) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-sept (27) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- h) S'il a vingt (20) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-huit (28) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- i) S'il a vingt-deux (22) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-neuf (29) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- j) S'il a vingt-quatre (24) ans de service continu au 31 décembre, à trente (30) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- k) S'il a vingt-neuf (29) ans de service continu au 31 décembre, à trente-cinq (35) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier.

La septième (7^e) semaine de vacances pourra être rémunérée ou chômée au choix de l'employé.

- 16.02** a) La période durant laquelle le congé annuel payé peut être pris s'étend entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année;
- b) Après douze (12) mois d'absence continue, un salarié cesse d'accumuler ses bénéfiques de vacances, et ce, sous réserve de l'article 16.07.

16.03 Indemnité compensatrice

Sauf sur consentement de la Direction générale ou de son représentant autorisé, il est interdit de remplacer les jours de congé annuel payés par une indemnité compensatrice.

- 16.04** Sauf sur consentement de la Direction générale ou de son représentant autorisé, les vacances ne peuvent être accumulées et reportées d'année en année et elles sont obligatoirement prises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année selon le choix exprimé par les salariés, sous réserve de l'article 16.07.

- 16.05** La rémunération pour la période de vacances est versée normalement par dépôt bancaire à moins que le salarié fasse la demande de recevoir le montant total de ses vacances au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ.

- 16.06** Si pour une raison ou une autre un salarié quitte le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux montants accumulés à la date de son départ suivant les dispositions du présent article.

Il a droit au calcul des bénéfices accumulés du 1^{er} janvier de l'année de son départ à sa date effective de départ de la façon suivante :

0,75 jour de congé maladie et affaires familiales par mois complet, un congé santé mieux-être pour chaque tranche de trois mois de service continu et les vacances accumulées durant l'année en cours s'il y a lieu.

16.07

- a) Si un salarié est absent pour invalidité, au moment du début d'une période de vacances programmée, il peut reporter sa période de vacances, après son retour au travail à une date convenue entre le salarié et l'Employeur. Cependant, si le salarié ne peut reporter ses vacances à une période ultérieure avant le 31 décembre de l'année en cours, il reçoit alors l'indemnité de vacances à laquelle il a droit. Dans un tel cas, les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année subséquente;
- b) Si un salarié est absent pour lésion professionnelle, il peut s'il y a lieu, reporter sa période de vacances à une date convenue entre le salarié et l'Employeur. S'il ne peut reporter ses vacances à une période ultérieure avant le 31 décembre de l'année en cours, il a alors le choix de recevoir l'indemnité de vacances à laquelle il a droit ou de reporter sa période de vacances au cours de l'année subséquente. Dans un tel cas, la période de vacances peut être prise après le retour du salarié après entente avec l'Employeur, mais en aucun cas cette reprise ne peut primer les droits de choix de vacances d'un autre salarié;
- c) Dans les cas d'invalidité, après vingt-quatre (24) mois d'absence continue, un salarié cesse d'accumuler ses bénéfices de vacances.

16.08

Procédure de prise de congé annuel payé

- a) Les salariés procèdent aux choix des dates de congé annuel payé par ordre d'ancienneté entre le 15 octobre et le 15 novembre pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai de l'année suivante. Entre le 1^{er} avril et le 1^{er} mai pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre pour la période de l'année en cours. La liste des vacances programmées de chacun des services sera acheminée à la direction générale ou son représentant pour approbation et confirmation au plus tard le 1^{er} décembre ainsi que le 15 mai;
- b) Le salarié qui désire apporter des changements à sa période de vacances pourra le faire après consentement avec son supérieur immédiat.

16.09

Dans le but de permettre la continuité des activités administratives ou opérationnelles sans interruption dans tous les services, les vacances seront prises de la manière suivante :

- a) Pour les services comptant plus d'un salarié, un maximum de cinquante pourcent (50 %) des effectifs d'un même service pourra prendre simultanément leurs vacances. De plus, les salariés ayant le même titre d'emploi ne pourront pas prendre leurs vacances en même temps. Toute dérogation devra avoir été préalablement approuvée par le directeur du service concerné;
- b) Un salarié ne pourra pas prendre plus de quinze (15) jours de façon consécutive, et ce, lors de son premier choix. Il devra attendre pour fixer les dates du solde de ses vacances que tous les salariés de sa fonction et/ou de son service aient exprimé un premier choix. Par la suite, le deuxième choix se fera de la même manière que prévu aux articles 16.08 et 16.09. Toute dérogation devra avoir été préalablement approuvée par le directeur du service concerné;

Le deuxième choix de vacances du salarié pourrait être successif au premier, et ce, sujet à entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

ARTICLE 17 - JOURS DE FÊTE ET CONGÉS SANTÉ MIEUX ÊTRE

17.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux salariés à leur taux régulier :

- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la Fête nationale;
- la Fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- les deux (2) jours ouvrables suivant immédiatement le lendemain de Noël (*);
- la veille du jour de l'An.

(*) Pour les salariés d'Hydro-Joliette, le magasinier et le commis-magasinier, ces deux (2) jours seront substitués pour la journée du Vendredi saint et du Jour du Souvenir.

Si les services du paie-maître (ou technicien à la paie), du technicien en support informatique, de l'administrateur système et réseau ou de l'agent de sécurité sont requis durant la période des fêtes, alors les salariés ainsi touchés se verront octroyer l'équivalent du temps travaillé sous forme de congé.

17.02 Jours de fête chômés et payés reportés

Si un des jours de fête chômés et payés tombe le samedi, la fête sera observée le jour ouvrable précédent et s'il tombe le dimanche, la fête sera observée le jour ouvrable suivant la fête.

Par ailleurs, si un férié est observé le vendredi ou le samedi, la demi-journée ou journée de travail prévue le vendredi est déplacée au jeudi précédent. Le temps supplémentaire majoré est observé le vendredi.

17.03 Si un des jours fériés et chômés coïncide avec une période de vacances d'un salarié, prévues à l'article 16 de la présente convention, l'équivalent en heure d'une journée de vacances reste alors dans la banque des journées de vacances du salarié.

17.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être au travail la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée à moins que son absence n'ait été autorisée par son supérieur immédiat ou qu'elle soit prévue à la présente convention.

17.05 Tout salarié absent lors de jours fériés et payés pour cause de maladie non occupationnelle ou de lésion professionnelle ne reçoit que la rémunération prévue dans chacun des cas.

17.06 Congés santé mieux-être

Le salarié régulier bénéficie annuellement de l'équivalent en heure de cinq (5) jours de congé santé mieux-être selon l'horaire régulier du salarié. Ces jours sont pris durant l'année en cours après entente au préalable avec le supérieur immédiat. Ces congés sont monnayables. Le salarié devra demander l'autorisation quarante-huit (48) heures au préalable.

Le calcul des jours de congé santé mieux-être est au prorata des mois complet travaillé de la permanence jusqu'au 31 décembre de l'année. Durant le mois de janvier, la Ville paie au salarié régulier le solde de sa banque de congé au 31 décembre de l'année précédente au taux effectif à cette date.

ARTICLE 18 - CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES

Tout salarié régulier bénéficie d'un congé payé à son taux de salaire régulier dans les cas suivants :

- 18.01**
- a) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour de son mariage, si ce jour est un jour ouvrable pour le salarié, ou trois (3) jours ouvrables consécutifs précédant ou suivant immédiatement le jour du mariage si le jour du mariage n'est pas un jour ouvrable pour le salarié;
 - b) À l'occasion du mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, d'un père, d'une mère : un (1) jour ouvrable soit le jour du mariage si ce jour est un jour ouvrable pour le salarié ou le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour du mariage si le jour du mariage n'est pas un jour ouvrable pour le salarié;
 - c) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant : dix (10) jours ouvrables pris à l'intérieur des soixante (60) jours suivant l'événement;
 - d) À l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur du salarié, du gendre et de la bru du salarié ou du conjoint : une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, la journée des funérailles se situant l'intérieur de cette période;
 - e) À l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié, du grand-père, de la grand-mère, du petit enfant du salarié ou du conjoint : un (1) jour ouvrable soit le jour des funérailles si ce jour est un jour ouvrable pour le salarié, ou le jour ouvrable qui précède le jour des funérailles si le jour des funérailles n'est pas un jour ouvrable pour le salarié;
 - f) À l'occasion du décès de l'ex-conjoint ou ex-conjointe du salarié qui est le père ou la mère de son enfant mineur : un (1) jour ouvrable soit le jour des funérailles;
 - g) Dans tous les cas prévus aux articles 18.01 c), d), e), le salarié peut reporter à plus tard un (1) des jours auquel il a droit afin d'assister à la cérémonie funéraire;
 - h) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie plus de soixante (60) jours de service continu;

- i) Lorsque le salarié est appelé à agir comme candidat juré ou juré ou lorsqu'il est appelé à agir comme témoin dans un dossier qui a un rapport avec ses activités reliées au travail, la Ville reconnaît et accepte d'accorder au salarié un permis d'absence correspondant à la période où sa présence est requise à la cour, et le salarié devra fournir, sur demande, un certificat attestant sa présence à la cour. Cette disposition est également applicable au salarié auxiliaire qui est à l'emploi de la Ville au moment de l'événement.

18.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

18.03 Ces jours devront être pris lors de l'événement, sauf ceux prévus à l'article 18.01 c) et ne seront pas cumulatifs. De plus, ils ne peuvent être pris si le salarié est en accident de travail ou en maladie.

18.04 Si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) km de Joliette et que le salarié produit une attestation à l'effet qu'il a assisté à l'événement, celui-ci aura droit à un (1) jour de plus de ce qui est prévu à l'article 18.01.

18.05 On entend par conjoint, les personnes :

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

18.06 On entend par belle-mère, beau-père, gendre, bru, beau-frère, belle-sœur : des personnes ayant un lien de parenté par l'entremise du conjoint tel que défini à l'article 18.05.

ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE ET AFFAIRES FAMILIALES

19.01 Congés de maladie et affaires familiales

- a) Au 1^{er} janvier de chaque année, la Ville accorde l'équivalent en heures d'un crédit de neuf (9) jours de maladie et affaires familiales à chaque salarié régulier selon leur horaire de travail;
- b) Les absences seront comptabilisées de la manière suivante : les journées complètes seront comptabilisées en jours et les fractions de journée seront comptabilisées en heures;
- c) Au 1^{er} janvier de chaque année, les heures de maladie et affaires familiales sont accordées en vertu de l'article 19.01 a) qui n'auraient pas été utilisées au cours de l'année terminée le 31 décembre précédent, soit la veille, seront payées aux salariés au taux en vigueur à cette dernière date au cours du mois de janvier;
- d) Lors du départ d'un salarié régulier, pour quelque raison que ce soit, y compris le congédiement et le décès, celui-ci ou ses ayants droit, suivant le cas, bénéficient du solde de jours de maladie au crédit de chaque salarié. Ces jours sont payables selon le traitement en vigueur lors du départ; ils seront rémunérés au prorata des mois travaillés;

Dans le cas où un salarié régulier viendrait à quitter le service de la Ville et qu'il aurait épuisé plus de jours de maladie que ceux auxquels il avait droit, la Ville pourra retenir sur toute somme qui lui est due, le montant équivalent aux journées de maladie prises en trop;

- e) L'Employeur ne peut demander un billet médical pour les trois (3) premières périodes d'absence d'une durée de trois (3) journées consécutives ou moins prises sur une période de douze (12) mois. Le cas échéant, le certificat médical doit indiquer le motif de l'absence et la date probable de retour au travail si requis;

Dans ce cas, le certificat médical est défrayé par l'Employeur sur présentation d'une pièce justificative;

L'Employeur ne peut faire une telle demande que si le salarié s'absente pour une période de plus de trois (3) jours de travail consécutifs;

- f) Si l'Employeur n'est pas d'accord avec le certificat médical du médecin traitant, il peut alors, à ses frais, faire examiner le salarié par un médecin de son choix. S'il y a divergence entre les positions exprimées par les deux médecins, l'Employeur pourra demander un arbitrage médical par un médecin spécialiste qui sera choisi par les parties. Les frais du médecin spécialiste seront assumés à parts égales par les parties. La décision de l'arbitre médical sera finale et sans appel. Cette disposition d'arbitrage médical ne s'applique que dans le cas où la maladie ou l'accident du salarié ne constitue pas une lésion professionnelle;

Si un salarié doit se présenter devant l'arbitre médical pendant ses heures régulières de travail, il est sans perte de salaire régulier;

- g) La Ville paie au salarié, pour lequel elle requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire. Si, à la demande de la Ville, le salarié doit se présenter dans un établissement de santé à l'extérieur d'un rayon de dix (10) kilomètres de son lieu de travail, la Ville versera au salarié pour son déplacement une allocation selon les montants prévus à l'article 25.02 pour le kilométrage qu'il doit parcourir aller/retour entre son lieu de travail et l'endroit où la Ville requiert qu'il se soumette à un examen médical. Il bénéficiera également d'une allocation telle que définie à la politique de remboursement des frais de séjour et de déplacement sur présentation de pièces justificatives lorsque la situation l'exige.

ARTICLE 20 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET/OU PARENTAL

20.01 Congé de maternité

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement;
- b) La période du congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) Dans les cas de complications de grossesse, de maladie ou d'accident occasionné par la grossesse avant le début de la période du congé de maternité prévu à l'article 20.01 b) et qui oblige la salariée enceinte à quitter son travail, cette salariée a droit à un congé spécial de la durée indiquée au certificat médical qui atteste des complications et qui indique la date prévue de l'accouchement. Elle bénéficie pendant cette période des dispositions d'assurance salaire prévues dans le régime d'assurance collective;

La salariée empêchée de revenir au travail après la période de congé de maternité prévue par suite de complications, maladie ou accident occasionné par la grossesse bénéficie des dispositions d'assurance salaire prévues dans le régime d'assurance collective;

- d) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste au besoin de prolonger le congé. Elle bénéficie, pendant cette période, des dispositions d'assurance salaire prévues dans le régime d'assurance collective;

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la personne salariée a droit au congé prévu à l'article 20.01 a).

20.02 Congé parental

Le salarié qui est père ou mère d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, ou qui adopte un enfant a droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, si la naissance est survenue dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la semaine où l'enfant est confié au salarié ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

Le congé parental se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance, ou, dans le cas d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui ou une adoption, après la semaine où l'enfant a été confié au salarié.

20.03 Dispositions générales (maternité et/ou parental)

- a) Le salarié doit donner à la Ville un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines stipulant la date de début du congé ainsi que la date prévue de son retour au travail. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines sur présentation d'un certificat médical attestant du besoin du salarié de cesser le travail dans un délai moindre;
- b) Pour les vingt-cinq (25) premières semaines où le salarié recevra des prestations d'assurance emploi et/ou parentale, la Ville versera la différence entre quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire du salarié moins les prestations d'assurance emploi et/ou parentale reçues par le salarié;
- c) Si le salarié ne se présente pas au travail, sans raison valable, à la date de retour fixée dans l'avis écrit ci-haut mentionné, il sera considéré comme ayant remis sa démission;
- d) À son retour, le salarié reprend son poste;
- e) Durant son congé, le salarié pourra se prévaloir de son droit de postuler sur tout poste et/ou fonction vacant dans l'unité de négociation;
- f) Au cours de son congé, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté tout comme s'il était au travail, et maintient sa participation, s'il le désire, au plan d'assurance collective et au régime de retraite.

ARTICLE 21 - CONGÉ SANS SOLDE

21.01 Tout salarié régulier a droit, à chaque période de sept (7) ans de service continu, à un congé sans solde d'une durée minimale de trois (3) mois et d'au plus de douze (12) mois.

Pour bénéficier d'un tel congé sans solde, le salarié doit formuler sa demande, par écrit, à la Direction générale ou son représentant autorisé au moins soixante (60) jours ouvrables avant la date anticipée de son départ.

Durant sa période de congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté, mais n'a plus droit aux bénéfices de la présente convention dont, notamment ceux afférents aux vacances comme s'il n'était pas à l'emploi de la Ville, à l'exception de l'assurance collective et du régime de retraite pourvu qu'il assume la part des primes du salarié et de la Ville pour la durée du congé.

Un (1) seul salarié par service et un maximum de cinq (5) salariés au total pourront être autorisés en même temps à prendre un tel congé.

À la fin de son congé sans solde, le salarié reprend le poste et/ou fonction qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE 22 - CONGÉ EN TRAITEMENT DIFFÉRÉ

22.01 a) Définition :

Le régime de congé en traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part, une période de contribution du salarié et d'autre part, une période de congé;

b) Durée du régime :

La durée du régime de congé en traitement différé doit être d'un nombre de mois égal à cinq (5) fois la durée du congé en traitement différé;

c) Durée du congé :

La durée du congé en traitement différé peut être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an. Il peut cependant être de trois (3) mois consécutifs s'il s'agit d'un congé pour fréquenter à temps plein un établissement d'enseignement admissible;

Sauf les dispositions des présentes, le salarié, durant son congé en traitement différé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme s'il n'était plus à l'emploi de la Ville;

d) Conditions d'obtention :

Le salarié peut bénéficier du régime de congé en traitement différé après une demande écrite adressée à la Ville, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

1. avoir le statut de salarié régulier;
2. avoir complété cinq (5) années de service;
3. avoir fait une demande écrite au moins six (6) mois à l'avance de façon que la Ville puisse mettre en place le régime de congé en traitement différé, en précisant la durée du congé en traitement différé et le moment de la prise du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec la Ville sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime;
4. ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

e) Modalités d'application :

1. L'ensemble des modalités applicables au congé en traitement différé doit être conforme aux dispositions de l'article 6801 a) du règlement adopté en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;

2. Salaire :

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congé en traitement différé, le salarié reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire hebdomadaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Les autres formes de rémunération, soit les primes ou le temps supplémentaire, lui sont versées en conformité avec les dispositions de la présente convention, pourvu qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, le salarié n'a pas le droit aux dites primes;

3. Régime de retraite :

Aux fins de l'application du régime de retraite, le salarié cotise sur quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire pour toute la période de la durée du régime, ce qui lui permet d'accumuler une période de participation au régime de retraite égale à quatre cinquièmes (4/5) de la durée du régime. Le salarié pourra racheter le un cinquième (1/5) manquant en versant la part du salarié et la part de l'Employeur du salaire différé. La présente disposition exclut les périodes de suspension prévues au présent régime;

À titre d'exemple, si la durée du régime est de cinq (5) ans, le salarié cotise sur quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire sur cinq (5) ans pour un total de quatre (4) années de participation au régime. Le salarié pourra racheter l'année manquante (la 5^e année);

4. Retour après congé :

Le salarié qui a bénéficié de son congé en traitement différé doit revenir au travail après le congé et occuper ses fonctions habituelles pour une période d'une durée au moins égale à la durée du congé;

5. Ancienneté :

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté aux fins de l'application de la présente convention;

6. Vacances annuelles :

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles. Pendant la durée du régime, les vacances annuelles seront rémunérées à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire hebdomadaire. Si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris les vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le compte annuel des vacances payées auxquelles il a droit au prorata de la durée du congé;

7. Congé de maladie :

Durant son congé, le salarié est réputé accumuler les jours de congé de maladie. Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non, sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa b);

8. Assurance groupe :

Les prestations d'invalidité court terme et long terme et l'assurance vie sont calculées d'après le salaire réellement versé (80 %);

Les primes sont aussi calculées d'après le salaire réellement versé et sont également exigibles durant la période de congé en traitement différé;

Dans le cas où une invalidité surviendrait pendant la durée du régime de congé en traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

- i) Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si le salarié est encore en invalidité, il est alors régi par les dispositions du programme d'assurance groupe;
- ii) Si l'invalidité survient avant le congé, et qu'elle est de courte durée (moins de dix-sept (17) semaines), elle est présumée ne pas avoir cours et le salarié doit verser à l'Employeur une contribution de vingt pour cent (20 %) de son salaire hebdomadaire pendant la période d'invalidité;
- iii) Si l'invalidité survient avant le congé et est de longue durée (plus de dix-sept (17) semaines), le régime se trouve annulé ainsi que le choix du salarié. Les sommes détenues par l'Employeur sont alors remises au salarié et celui-ci bénéficie alors des dispositions de la présente convention relative à son invalidité;

Nonobstant ce qui précède, mais avec l'accord écrit de la Ville, le salarié peut suspendre sa participation au régime de congé en traitement différé pour une période n'excédant pas six (6) mois. À la fin de ladite période de suspension, la participation du salarié au régime de congé en traitement différé est prolongée d'une durée minimale égale à la suspension;

Pour les autres assurances, pendant la période de congé, le salarié doit assumer cent pour cent (100 %) des primes pour maintenir ses assurances, ses primes devant être versées à l'Employeur à l'avance le premier jour de chaque mois;

9. Décès :

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- i) Si le salarié n'a pas pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à la cotisation au régime de retraite;
- ii) Si le salarié est déjà en congé, le solde des contributions retenues sur le salaire est remboursé sans être sujet à la cotisation au régime de retraite.

10. Fin d'emploi :

Advenant la fin d'emploi du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective de la fin d'emploi. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à quelque cotisation que ce soit aux fins du régime de retraite.

11. Le nombre de salariés qui peuvent s'absenter en même temps pour un congé en traitement différé est régi par les dispositions de l'article 21.01 de la présente convention. Dans le calcul du nombre de personnes absentes en même temps, l'Employeur doit tenir compte des personnes en congé sans solde et des personnes absentes à cause d'un congé en traitement différé.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

23.01 Assurance collective

- a) La Ville et le Syndicat s'engagent à maintenir en vigueur le plan d'assurance collective existant jusqu'à une nouvelle entente acceptable par les deux (2) parties;
- b) La Ville et le salarié partagent le coût à parts égales, soit cinquante pour cent (50 %) chacun, de la prime de l'assurance groupe.
- c) Avant de bénéficier de l'assurance-salaire, le salarié doit utiliser cinq (5) jours de sa banque de jours de maladie ou d'une autre banque (vacances, temps cumulé, etc.) si le solde de jours de maladie est insuffisant;

Le délai de carence supplémentaire, s'il y a lieu, est comblé par l'Employeur. Cependant, si la réclamation est refusée par l'assureur, le salarié remboursera le montant comblé par l'Employeur à la période de paie suivante;

- d) Comité paritaire d'assurances :

L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité qui aura pour mandat, avant l'échéance du contrat d'assurance collective, de prendre connaissance des conditions de renouvellement du contrat d'assurance collective et, s'il y a lieu, de soumettre des recommandations à apporter au contrat d'assurance ou une modification de l'assureur;

Ce comité sera composé d'un représentant de chaque partie. De plus, un représentant de chaque Syndicat détenant une accréditation pour représenter des salariés de la Ville et un représentant de l'Association des cadres de la Ville pourront aussi participer aux travaux du comité;

Ce comité sera consultatif.

23.02 Régime de retraite

La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime de retraite décrété par le règlement municipal 152-2017 et ses amendements.

23.03 Retraite progressive

Le salarié devra en faire la demande par écrit au moins trois (3) mois avant la date prévue du début de sa retraite progressive. Celle-ci devra comporter;

- La date du début de la retraite progressive;
- La date de fin d'emploi mettant un terme à la retraite progressive;
- Le nombre d'heures que celui-ci désire effectuer lors de sa semaine régulière de travail.

La durée de la retraite progressive d'un salarié ne pourra excéder vingt-quatre (24) mois.

Un (1) seul salarié par service et un maximum de cinq (5) salariés au total pourront être autorisés en même temps à prendre un tel congé.

Le poste occupé par le salarié étant sur un nombre d'heures de travail régulier par semaine, les heures supplémentaires seront comptabilisées à taux simple lors de la période régulière de travail et à temps supplémentaire après la semaine normale de travail.

Pendant la période de retraite progressive du salarié, l'Employeur n'est pas tenu de pourvoir au remplacement des heures restantes.

ARTICLE 24 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

24.01 Principes généraux

- a) Il incombe à la Ville de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois et règlements en vigueur de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés;
- b) Le Syndicat convient de coopérer avec la Ville en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

24.02 Accident de travail

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux du travail, il est secouru et aidé aussitôt.

Si l'état du salarié l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance aux frais de la Ville.

L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail ou dès que possible.

24.03 Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle voit ses capacités diminuées et par le fait même doit occuper une fonction de niveau inférieure, la Ville consent à compenser sa perte salariale de la façon suivante :

Elle verse à ce salarié la différence entre son nouveau revenu net et le revenu net qu'il avait avant son accident de travail. Cependant, cette compensation tient compte de tout montant d'incapacité partielle permanente que ce dernier reçoit ou pourrait recevoir de la CNESST. Cependant, le salarié qui accepte une compensation totale au lieu d'un versement étalé de la CNESST ne peut bénéficier de cette clause.

24.04 Tout au long de l'absence, le salarié continue de participer à l'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite.

ARTICLE 25 - VÊTEMENTS – ALLOCATION, GRATIFICATION ET PRIMES

25.01 Vêtements et accessoires

La Ville s'engage à fournir, au besoin et en quantité adéquate, les vêtements et accessoires requis dans l'accomplissement du travail de certains salariés :

- a) **Géomaticien, technicien en automatisation et ingénieur électrique**
 - Bottes de sécurité et couvre-chaussures;
 - Lunettes de sécurité avec prescription, protection électrique.

- b) **Adjoint aux opérations – Hydro-Joliette**
 - Bottes ou souliers de sécurité et couvre-chaussures;
 - Manteau d'hiver ou trois saisons;
 - Imperméable.

- c) **Régisseur**
 - Bottes ou souliers de sécurité;
 - Manteau d'hiver ou trois saisons;
 - Imperméable.

- d) **Inspecteur en bâtiment, technicien en génie civil, technicien en bâtiment, technicien en urbanisme et inspection et technicien en géomatique**
 - Bottes ou souliers de sécurité et couvre-chaussures;
 - Bottes de caoutchouc avec des caps d'acier;
 - Manteau d'hiver ou trois saisons;
 - Imperméable;
 - Lunettes de sécurité avec prescription.

- e) **Technicien en urbanisme, technicien en architecture et urbaniste**
 - Bottes ou souliers de sécurité.

f) Agent de sécurité

- Bottes de sécurité;
- Manteau d'hiver ou trois saisons;
- Imperméable;
- Pantalons d'hiver et d'été;
- Ceinture tactique avec pochette et équipement;
- Foulard ou cache-cou;
- Gants ou mitaines d'hiver;
- Tuque et casquette;
- Lunettes de sécurité avec prescription;
- Casque d'écoute.

g) Magasiner et commis-magasiner

- Bottes ou souliers de sécurité;
- Manteau d'hiver ou trois saisons;
- Imperméable.

25.02 Autres éléments en lien avec les vêtements

Toutes les pièces de vêtements plus haut mentionnées demeurent la propriété de la Ville et aucun employé n'a le droit de les prêter, donner, vendre, échanger ou utiliser pour des fins autres que le travail. Lors du départ d'un employé, la Ville peut exiger de celui-ci la remise des vêtements fournis qu'il a en sa possession.

La Ville s'engage à rembourser 600,00 \$ fractionnable pour un maximum de deux paires des bottes ou de souliers de sécurité, une paire de couvre-bottes approuvées pour les salariés ayant droit et des semelles, et ce, sur demande et sur présentation des vieilles bottes ou couvre-bottes non utilisables, sujet à l'approbation préalable du supérieur immédiat.

L'employé saisonnier a droit au même montant au prorata du temps travaillé en date du 31 décembre de chaque année. L'étudiant a droit à un montant de 300,00 \$ pour l'achat d'une paire de bottes de sécurité.

Pour tous les employés, les factures doivent être présentées avant le 31 décembre de l'année de l'achat des équipements.

Le montant mentionné plus haut est valide pour la durée complète de la présente convention.

En cours de route de la présente convention, la liste des vêtements et accessoires mentionnée ci-dessus pourrait être revue ou ajustée par les parties, selon les besoins opérationnels, les normes de santé et de sécurité au travail ou les recommandations du comité de santé et sécurité. Toute modification fera l'objet d'une entente entre la Ville et le syndicat avant son application.

25.03 Allocation d'automobile

Tout salarié qui utilise son véhicule occasionnellement pour les fins du travail est payé au taux en vigueur selon la politique de remboursement des frais de séjour et de déplacement.

25.04 Prime de disponibilité

Le salarié affecté à une garde selon la décision de l'Employeur et qui doit demeurer à la disposition de la Ville vingt-quatre (24) heures par jour pour la durée d'une semaine complète recevra une prime de disponibilité de quatre cent quatorze dollars et soixante-dix-neuf (414,79 \$) par semaine. À partir de 2025, la prime suivra les augmentations de salaire prévues à l'article 28.

25.05 Gratification de rétention

Tout salarié sera éligible à une gratification en fonction de sa date de service continu et selon les modalités suivantes :

a) Durée de service continu et montant de la gratification

Pour les années 2024 et 2025	
1 an à 4 ans de service continu	500 \$ par année
5 ans à 11 ans de service continu	1 000 \$ par année
12 ans à 16 ans de service continu	1 500 \$ par année
17 ans à 24 ans de service continu	1 700 \$ par année
25 ans et plus de service continu	1 900 \$ par année

À partir de 2026, la prime suivra les augmentations de salaire prévues à l'article 28.

b) Conditions d'éligibilité et traitement

- La gratification annuelle sera versée durant le mois qui suit la date de service continu du salarié.

- Lors d'un départ volontaire, le montant de la gratification de rétention sera calculé au prorata des mois travaillés. Il n'y a pas de gratification pour un licenciement ou congédiement. Le retraité a droit à son plein montant.
- Le montant de la gratification ne peut être converti ni transféré vers d'autres banques de temps.

25.06 Prime d'aide à l'intégration

L'Employeur verse une prime d'aide lors de l'intégration d'un salarié à une fonction selon les conditions suivantes :

- 1- La formation doit être effectuée à la demande du supérieur immédiat et approuvée par la Direction générale ou son représentant. Le choix de la personne est déterminé par l'Employeur;
- 2- La durée de la formation correspond à celle inscrite sur le document produit par le supérieur immédiat. Sans le document, aucune prime ne sera versée.

La prime versée est équivalente à cinq pour cent (5 %) du taux horaire régulier du salarié qui s'occupe de l'intégration, pour la durée reconnue de l'intégration.

25.07 Remplacement d'un cadre

Lorsqu'un salarié est appelé par la Direction générale ou son représentant à remplacer un cadre et qu'il assume l'ensemble des tâches et responsabilités de ce dernier, tout en étant libéré de ses propres fonctions, il reçoit une prime de dix pour cent (10 %) de son taux horaire.

25.08 Prime de soir

Tout salarié en probation ou régulier dont le quart de travail débute à 14 h ou après reçoit la prime. En revanche, un employé qui a débuté son quart de travail avant 14 h n'est pas éligible à cette prime. De même, si un employé est rappelé ou reste en heures supplémentaires après 14 h, il ne bénéficiera pas de la prime.

La prime est de 3,08 \$ au 1^{er} janvier 2024. La prime suit les augmentations de salaire prévues à l'article 28.

25.09 Prime de fin de semaine

Tout salarié en probation ou régulier dont le quart de travail débute le vendredi à 14 h jusqu'au lundi 2 h du matin reçoit la prime. En revanche, un employé qui a débuté son quart de travail le vendredi avant 14 h n'est pas éligible à cette prime. De même, si un employé est rappelé ou reste en heures supplémentaires durant la fin de semaine, il ne bénéficiera pas de la prime.

Cette prime est applicable à la signature de la convention collective et est de quatre dollars et soixante-et-un (4,61 \$). La prime suit les augmentations de salaire prévues à l'article 28.

25.10 Cumul de primes

Aucune prime n'est cumulable. En cas de plusieurs primes, seule la plus élevée s'applique. De plus, les primes ne sont pas cumulables avec les heures de temps supplémentaire.

ARTICLE 26 - GARANTIE DE SALARIÉS RÉGULIERS

26.01 Plancher d'emploi

La Ville s'engage à maintenir en tout temps, à son emploi, un minimum de trente-quatre (34) salariés réguliers.

Il est entendu que ce sont les trente-quatre (34) salariés réguliers ayant le plus d'ancienneté qui jouissent de cette garantie d'emploi.

26.02 Aucun salarié régulier visé par le paragraphe précédent de la présente convention collective ne peut être licencié, mis à pied et ne subir de baisse d'heures régulières de travail ou de salaire en raison d'un manque de travail ou de modifications dans la structure administrative.

26.03 Les salariés réguliers, ne faisant pas partie de la liste des trente-quatre (34) salariés réguliers ayant le plus d'ancienneté, pourront être mis à pied. Le rappel au travail, s'il y a lieu, se fera par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié possède les qualifications requises à une fonction ciblée.

26.04 Lorsque le nombre de salariés réguliers à l'emploi de la Ville est inférieur au seuil de trente-quatre (34) la Ville doit entreprendre dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, les démarches pour procéder à l'embauche de salariés réguliers afin de toujours maintenir à son emploi le nombre de salariés réguliers établi à l'article 26.01.

Un salarié régulier absent de son travail pour toute cause prévue à la présente convention est calculé dans le nombre de salariés réguliers qui précède. Par ailleurs, un salarié régulier en mise à pied n'est pas calculé.

26.05 Dans tous les cas de fusion, régionalisation, intégration, annexion ou autre opération similaire avec d'autres villes, la Ville s'engage à maintenir l'emploi et les conditions de travail des salariés couverts par les dispositions du présent article.

ARTICLE 27 - DROITS ACQUIS

- 27.01** Sous réserve des dispositions de la présente convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par la Ville au bénéfice des salariés et qui constituent des privilèges et avantages et droits acquis ne subissent aucun changement pendant la durée de ladite convention.

ARTICLE 28 - AJUSTEMENTS SALARIAUX INDEXÉS

28.01 Les augmentations de salaire sont les suivantes :

- a) Au 1^{er} janvier 2024, l'échelle salariale en vigueur est majorée de 2,50 %;
- b) À compter du 1^{er} janvier 2025, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 2,50 %;
- a) À compter du 1^{er} janvier 2026, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 2,75 %;
- b) À compter du 1^{er} janvier 2027, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 3,00 %;
- c) À compter du 1^{er} janvier 2028, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 2,50 %.

ARTICLE 29 - RÉTROACTIVITÉ

29.01 La Ville convient de remettre aux salariés dans les cent vingt (120) jours de calendrier qui suivront la date de la signature de la présente convention le montant de la rétroactivité.

À des fins d'application, ce délai correspond au 120^e jour suivant la signature, lequel tomberait, à titre d'exemple, le 16 avril. La rétroactivité sera versée dans la paie dont le traitement inclut le 16 avril, soit celle versée le 7 mai.

29.02 Malgré les dispositions de l'article 30.01, les salariés régis par la présente convention qui sont à l'emploi en date de la signature de la convention collective ou ayant quitté pour la retraite depuis cette date, bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures effectivement travaillées et/ou payées, pour uniquement les éléments suivants :

- Salaire;
- Prime de disponibilité;
- Prime de soir;
- Prime de fin de semaine;
- Prime de gratification;
- Congé santé mieux-être;
- Vacances.

29.03 Une gratification de 250 \$ sera octroyée à tous les salariés encore à l'emploi lors de la signature, ainsi qu'aux retraités.

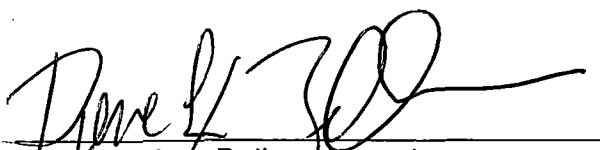
ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028. Elle prend effet lors du dépôt et n'a pas d'effet rétroactif.
- 30.02 À partir de l'expiration de la présente convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur, sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective, sous réserve des droits à la grève et au lock-out.

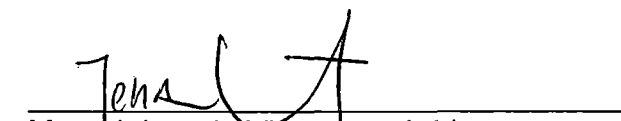
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Joliette, le 17 décembre 2025

LA VILLE DE JOLIETTE

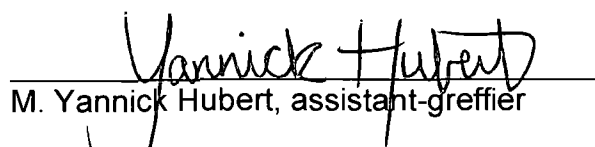
SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5303 (SCFP)



M. Pierre-Luc Bellerose, maire



Mme Johannie Vincent, présidente



M. Yannick Hubert, assistant-greffier



Mme Ophélie Bélanger, vice-présidente

ARTICLE 29 - RÉTROACTIVITÉ

29.01 La Ville convient de remettre aux salariés dans les cent vingt (120) jours de calendrier qui suivront la date de la signature de la présente convention le montant de la rétroactivité.

À des fins d'application, ce délai correspond au 120^e jour suivant la signature, lequel tomberait, à titre d'exemple, le 16 avril. La rétroactivité sera versée dans la paie dont le traitement inclut le 16 avril, soit celle versée le 7 mai.

29.02 Malgré les dispositions de l'article 30.01, les salariés régis par la présente convention qui sont à l'emploi en date de la signature de la convention collective ou ayant quitté pour la retraite depuis cette date, bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures effectivement travaillées et/ou payées, pour uniquement les éléments suivants :

- Prime de disponibilité;
- Prime de soir;
- Prime de fin de semaine;
- Prime de gratification;
- Congé santé mieux-être;
- Vacances.

29.03 Une gratification de 250 \$ sera octroyée à tous les salariés encore à l'emploi lors de la signature, ainsi qu'aux retraités.

J.V.

ANNEXE « A »

GRILLE SALARIALE 2024 (TAUX HORAIRES)

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1	26,39 \$	27,91 \$	29,50 \$	31,20 \$	32,99 \$
2	27,79 \$	29,40 \$	31,06 \$	32,86 \$	34,75 \$
3	29,28 \$	30,97 \$	32,72 \$	34,61 \$	36,60 \$
4	30,84 \$	32,61 \$	34,46 \$	36,45 \$	38,55 \$
5	32,48 \$	34,35 \$	36,30 \$	38,39 \$	40,60 \$
6	34,21 \$	36,19 \$	38,24 \$	40,45 \$	42,77 \$
7	36,03 \$	38,11 \$	40,27 \$	42,60 \$	45,05 \$
8	37,95 \$	40,14 \$	42,42 \$	44,87 \$	47,45 \$
9	39,98 \$	42,28 \$	44,68 \$	47,26 \$	49,98 \$
10	42,11 \$	44,53 \$	47,06 \$	49,78 \$	52,64 \$

ANNEXE « A »

GRILLE SALARIALE 2025 (Taux horaires)

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1	27,05 \$	28,61 \$	30,23 \$	31,98 \$	33,82 \$
2	28,49 \$	30,13 \$	31,84 \$	33,68 \$	35,62 \$
3	30,01 \$	31,74 \$	33,54 \$	35,48 \$	37,52 \$
4	31,61 \$	33,43 \$	35,33 \$	37,36 \$	39,51 \$
5	33,29 \$	35,21 \$	37,20 \$	39,35 \$	41,62 \$
6	35,07 \$	37,09 \$	39,20 \$	41,46 \$	43,84 \$
7	36,94 \$	39,06 \$	41,28 \$	43,66 \$	46,17 \$
8	38,90 \$	41,14 \$	43,48 \$	45,99 \$	48,63 \$
9	40,98 \$	43,34 \$	45,80 \$	48,44 \$	51,23 \$
10	43,16 \$	45,65 \$	48,24 \$	51,02 \$	53,96 \$

ANNEXE « A »

GRILLE SALARIALE 2026 (Taux horaires)

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1	27,80 \$	29,40 \$	31,07 \$	32,86 \$	34,75 \$
2	29,27 \$	30,96 \$	32,72 \$	34,60 \$	36,60 \$
3	30,84 \$	32,61 \$	34,46 \$	36,45 \$	38,55 \$
4	32,48 \$	34,35 \$	36,30 \$	38,39 \$	40,60 \$
5	34,20 \$	36,17 \$	38,23 \$	40,43 \$	42,76 \$
6	36,03 \$	38,11 \$	40,27 \$	42,60 \$	45,05 \$
7	37,95 \$	40,14 \$	42,42 \$	44,86 \$	47,44 \$
8	39,97 \$	42,28 \$	44,67 \$	47,25 \$	49,97 \$
9	42,10 \$	44,53 \$	47,06 \$	49,77 \$	52,64 \$
10	44,35 \$	46,90 \$	49,56 \$	52,43 \$	55,44 \$

ANNEXE « A »

GRILLE SALARIALE 2027 (Taux horaires)

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1	28,63 \$	30,28 \$	32,00 \$	33,85 \$	35,79 \$
2	30,15 \$	31,89 \$	33,70 \$	35,64 \$	37,69 \$
3	31,76 \$	33,59 \$	35,50 \$	37,55 \$	39,71 \$
4	33,45 \$	35,38 \$	37,39 \$	39,54 \$	41,82 \$
5	35,23 \$	37,26 \$	39,37 \$	41,65 \$	44,04 \$
6	37,12 \$	39,25 \$	41,48 \$	43,88 \$	46,40 \$
7	39,09 \$	41,34 \$	43,69 \$	46,21 \$	48,87 \$
8	41,17 \$	43,54 \$	46,01 \$	48,67 \$	51,47 \$
9	43,37 \$	45,87 \$	48,47 \$	51,27 \$	54,22 \$
10	45,68 \$	48,31 \$	51,05 \$	54,00 \$	57,10 \$

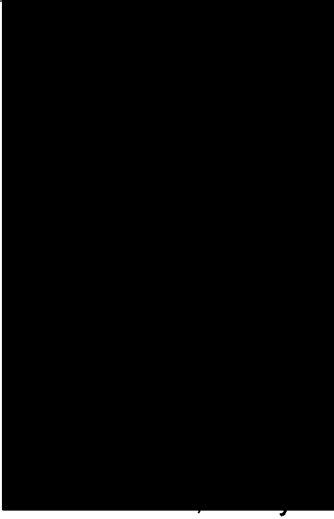

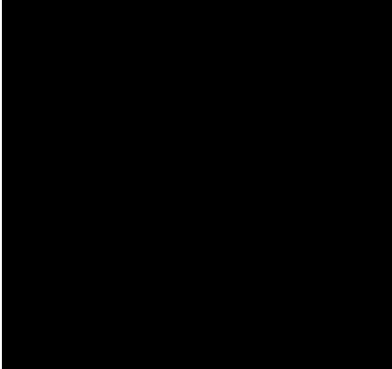
ANNEXE « A »

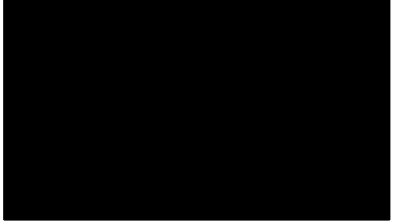
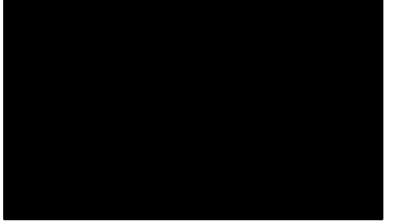
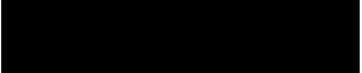
GRILLE SALARIALE 2028 (Taux horaires)

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1	29,35 \$	31,04 \$	32,80 \$	34,69 \$	36,69 \$
2	30,90 \$	32,69 \$	34,54 \$	36,53 \$	38,64 \$
3	32,55 \$	34,43 \$	36,38 \$	38,48 \$	40,70 \$
4	34,29 \$	36,26 \$	38,32 \$	40,53 \$	42,86 \$
5	36,11 \$	38,19 \$	40,36 \$	42,69 \$	45,14 \$
6	38,04 \$	40,24 \$	42,52 \$	44,97 \$	47,56 \$
7	40,07 \$	42,38 \$	44,78 \$	47,36 \$	50,09 \$
8	42,20 \$	44,63 \$	47,16 \$	49,89 \$	52,76 \$
9	44,45 \$	47,01 \$	49,68 \$	52,55 \$	55,57 \$
10	46,82 \$	49,52 \$	52,33 \$	55,35 \$	58,53 \$

ANNEXE « B »
CLASSES ET TITRES


CLASSE	TITRE	POSTE OCCUPÉ PAR
1		
2	Adjoint aux opérations – Loisirs et culture Agent – Compte à payer et à recevoir Agent – Cours municipale Agent – Service client Hydro-Joliette Agent – Opération financières Agent – Recouvrement Agent de service aux citoyens Agent de service aux citoyens Agent de service aux citoyens	
3	Adjoint administratif – Aménagement du territoire Adjoint administratif – Communications Adjoint administratif – Greffe Adjoint administratif – Incendies Adjoint administratif – Loisirs et culture Adjoint administratif – TPST Adjoint aux opérations – Hydro-Joliette Agent de sécurité Agent de sécurité Agent de sécurité Agent de sécurité Agent de sécurité Agent de sécurité Commis-magasinier Technicien cour municipale Technicien cour municipale Technicien en support informatique	

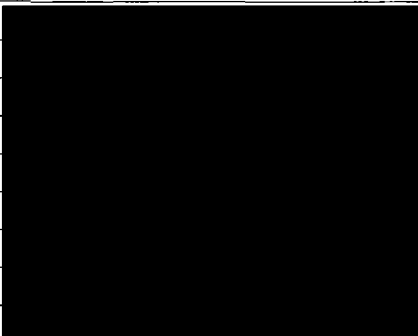
CLASSE	TITRE	POSTE OCCUPÉ PAR
4	Graphiste Magasinier Adjoint administratif – Direction générale Technicien – Comptes payables Technicien – Facturation Technicien taxation – Finances et trésorerie Technicien à la paie Technicien en approvisionnement Technicien juridique Technicien comptable – TPST	
5	Archiviste Greffier adjoint Inspecteur en bâtiment Technicien en architecture / design urbain Technicien en capital humain Technicien en urbanisme Technicien en urbanisme et inspection Technicien en urbanisme et inspection	
6	Administrateur système et réseaux Agent de communication Agent de communication Agent de communication Paie-maître Technicien en automatisation Technicien en bâtiment Technicien en géomatique – TPST	

CLASSE	TITRE	POSTE OCCUPÉ PAR
7	Régisseur – Événements Régisseur – Loisirs Régisseur – Sports Régisseur – Vie communautaire, arts et patrimoine	
8	Technicien comptable – Finances et trésorerie Technicien – Génie civil Technicien – Génie civil Urbaniste	
9		
10	Géomaticien Ingénieur électrique	

**ANNEXE « C »
LISTE D'ANCIENNETÉ**

NOM	SERVICE CONTINU	DATE D'ANCIENNETÉ
	1998-08-31	1998-12-14
	1997-02-17	2001-07-03
	2001-01-09	2004-07-06
	2006-05-16	2006-05-16
	2005-09-26	2006-11-21
	2007-07-11	2007-10-02
	2008-07-01	2008-07-01
	2009-05-04	2009-05-04
	2009-06-02	2009-06-02
	2009-08-31	2009-08-31
	2011-04-26	2011-04-26
	2011-10-12	2011-10-18
	2011-10-05	2012-07-10
	2013-02-19	2013-02-19
	2013-06-17	2013-06-17
	2013-10-02	2013-10-02
	2013-10-10	2013-10-10
	2013-12-02	2013-12-02
	2012-12-17	2014-05-06
	2014-09-29	2014-09-29
	2015-11-02	2015-11-02
	2015-06-15	2015-11-17
	2012-08-06	2017-12-05
	2017-12-11	2017-12-11
	2018-04-17	2018-04-17
	2018-05-01	2018-05-01
	2017-08-14	2018-09-18
	2021-08-23	2021-08-23
	2019-02-06	2022-02-22
	2022-03-21	2022-05-31
	2022-08-29	2022-08-29
	2022-11-01	2022-11-01
	2023-02-14	2023-02-14
	2023-04-24	2023-04-24
	2023-05-02	2023-05-02
	2023-03-20	2023-06-20
	2023-06-20	2023-06-20
	2023-08-22	2023-08-22
	2024-02-05	2024-02-05
	2024-02-06	2024-02-06

NOM	SERVICE CONTINU	DATE D'ANCIENNETÉ
	2023-01-16	2024-04-16
	2023-08-21	2024-04-30
	2024-05-21	2024-05-21
	2024-06-10	2024-06-10
	2024-06-17	2024-06-17
	2024-10-07	2024-10-07
	2024-11-04	2024-11-04
	2025-01-13	2025-01-13
	2025-02-12	2025-02-12
	2025-05-05	2025-05-05
	2025-07-07	2025-07-07
	2024-08-26	2025-08-11
	2025-09-18	2025-09-18
	2025-09-22	2025-10-31
	2025-05-20	2025-11-10

AUXILIAIRE	SERVICE CONTINU
	2023-08-14
	2024-06-17
	2024-02-05
	2024-02-07
	2024-04-17
	2024-09-16
	2024-12-09
	2025-11-17
	2025-11-17

ANNEXE « D »

FORMATION

1. L'Employeur peut, à sa discrétion, demander à un salarié de suivre des cours durant la semaine régulière et l'horaire régulier de travail de ce salarié, et ce, sans perte de salaire régulier. L'Employeur rembourse les dépenses raisonnablement et réellement encourues pour les frais d'inscription, d'hébergement, de repas et de transport s'il y a lieu, si le salarié suit un cours à sa demande.

Le salarié qui accepte de suivre un cours à la demande de l'Employeur en dehors des heures régulières de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier pour la période du cours et/ou du déplacement requis s'il y a lieu.

2. Le salarié régulier qui désire suivre des cours de formation en dehors de sa semaine régulière et de son horaire de travail, peut demander, avant son inscription audit cours, une aide financière à l'Employeur. L'Employeur remboursera à un salarié qui suivra un cours de son plein gré en dehors des heures régulières de travail, un maximum de cinquante pour cent (50 %) des frais d'inscription et de scolarité, ce montant ne pouvant dépasser mille dollars (1 000 \$) par année de calendrier, et ce, aux conditions suivantes :
 - a) Le cours suivi doit être en relation avec la fonction occupée par le salarié ou susceptible de lui procurer de l'avancement dans son emploi chez l'Employeur;
 - b) Le cours suivi doit être préalablement approuvé par la Direction générale qui verra à contrôler la valeur du cours et la relation du cours avec les fonctions exercées;
 - c) Les attestations relatives à l'inscription du cours doivent être soumises à l'Employeur;
 - d) La preuve de réussite du cours doit être soumise à l'Employeur;
 - e) Le cours doit être donné par une école ou une institution d'enseignement reconnu.

ANNEXE « D » (suite)

FORMATION

- f) Les sommes remboursées au salarié lui seront payées de la façon suivante :
- i) La moitié du montant payable sera remboursé lors de l'inscription, sur présentation des pièces justificatives;
 - ii) L'autre moitié du montant payable sera remboursé lors de l'attestation de la réussite du cours.
- g) Si le salarié ne réussit pas le cours, il n'a pas droit au remboursement de la deuxième moitié et ne peut demander à l'Employeur une nouvelle aide financière pour reprendre le cours.
3. L'Employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder à un salarié régulier qui en fait la demande à la direction générale, un aménagement de son horaire de travail pour lui permettre de suivre un cours de perfectionnement dans un cas prévu au paragraphe 2 du présent article.
4. Les heures d'une formation, un samedi ou un dimanche, demandée par l'Employeur ou autorisée suite à une demande de l'employé, seront cumulables dans une banque à taux simple.

ANNEXE « E »

Formulaire de demande de révision de l'évaluation de la fonction

1. Renseignements sur la personne salariée

Nom : _____

Prénom : _____

Titre de la fonction occupée : _____

Service / Direction : _____

Nom du supérieur immédiat : _____

Date de la demande : _____

2. Motif de la demande

La personne salariée estime que des modifications substantielles ont été apportées à sa fonction et que celles-ci ont une incidence sur l'évaluation de ladite fonction.

Veillez cocher la ou les raisons pertinentes :

- Ajout de nouvelles responsabilités significatives
- Accroissement de la complexité du travail
- Élargissement du champ d'autonomie ou d'imputabilité
- Exigences accrues en matière de qualifications / compétences
- Conditions particulières de travail modifiées (efforts, risques, environnement)
- Autre (préciser) : _____

3. Description détaillée des modifications alléguées

Décrivez clairement les tâches, responsabilités ou exigences qui auraient changé depuis la dernière évaluation de la fonction.
(Précisez les dates, événements ou éléments concrets démontrant ces changements.)

ANNEXE « E » (suite)

4. Comparaison entre la description officielle et les tâches réellement effectuées
Indiquez les écarts observés entre la description de fonction actuelle et le travail effectivement accompli.

Élément de la description actuelle	Travail réellement effectué	Impact sur la fonction

5. Documents ou preuves à l'appui (facultatif mais fortement recommandé)

Veuillez joindre tout document pertinent soutenant la demande :

- Organigramme mis à jour
- Procédures / responsabilités nouvelles
- Courriels ou directives illustrant des changements de rôle
- Exemples concrets de dossiers traités
- Toute autre documentation pertinente : _____

6. Déclaration de la personne salariée

Je déclare que les renseignements fournis dans le présent formulaire sont, à ma connaissance, **véridiques, complets et représentatifs** de ma situation professionnelle actuelle.

Signature de la personne salariée : _____

Date : _____

7. Approbation et transmission par le Syndicat

Le Syndicat confirme avoir pris connaissance de la demande et la transmet officiellement à la Ville pour analyse conformément aux dispositions de la convention collective.

Nom du représentant syndical : _____

Signature : _____

Date : _____



Extrait du procès-verbal d'une séance ordinaire du conseil de la Ville de Joliette, tenue à l'heure et au lieu réglementaires, le 15 décembre 2025, où étaient présents les membres du conseil Luc Beauséjour, Claudia Bertinotti, Michael Lafortune, Richard Leduc, Marc Landry, Patrick Lasalle et Mark Elkes formant quorum sous la présidence de M. Pierre-Luc Bellerose, maire.

25-452 - CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LA VILLE DE JOLIETTE ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE - SECTION LOCALE 5303 (COLS BLANCS) - AUTORISATION

CONSIDÉRANT QUE la convention collective des employés(es) cols blancs de la Ville de Joliette est échue depuis le 31 décembre 2023;

CONSIDÉRANT les négociations entre la Ville de Joliette et les représentants du Syndicat canadien de la fonction publique - section locale 5303 (cols blancs);

CONSIDÉRANT QU'une entente de principe est intervenue;

CONSIDÉRANT QUE le projet de convention a été accepté à 97,8 % lors de l'assemblée spéciale du Syndicat canadien de la fonction publique - section locale 5303 tenue le 24 novembre 2025;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par le conseiller Luc Beauséjour, appuyé par le conseiller Marc Landry et résolu :

D'APPROUVER selon ses forme et teneur la convention collective 2024-2028 à intervenir entre la Ville de Joliette et le Syndicat canadien de la fonction publique - section locale 5303 (cols blancs).

D'AUTORISER le maire et l'assistant-greffier à signer ladite convention collective, de même que tout document requis pour donner plein effet à la présente résolution.

Adoptée à l'unanimité des membres du conseil

Copie certifiée conforme


YANNICK HUBERT
Assistant-greffier
17-12-2025