

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2016-8893

N° dossier d'accréditation : AM-1005-4513

EMPLOYEUR VILLE DE ROUYN-NORANDA 100, RUE TASCHEREAU EST. C. P. 220 ROUYN-NORANDA QC J9X 5C3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 348 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTREAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2016-07-04 Date dépôt : 2016-10-14	Nombre de salariés visés : 106	Date début : 2015-01-01 Date d'expiration : 2021-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2016-10-17
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 644-6969



Ville de
Rouyn-Noranda

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique 

14 OCT '15 PM 2:50

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE ROUYN-NORANDA

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE
SECTION LOCALE 348

Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2021

TABLE DES MATIERES

1. BUT DE LA CONVENTION	4
2. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	4
3. FONCTIONS DE LA DIRECTION	4
4. DÉFINITION DES TERMES	4
5. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	9
6. RÉGIME SYNDICAL	10
7. LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	10
8. PROCÉDURE DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE.....	12
9. MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT	13
10. ANCIENNETÉ	15
11. MUTATIONS VOLONTAIRES	17
12. AFFECTATION TEMPORAIRE.....	19
13. CONDITIONS SPÉCIALES.....	21
14. CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTE.....	21
15. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	22
16. JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE	22
17. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	23
18. PÉRIODES DE REPOS.....	32
19. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	33
20. RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE.....	34
21. PRIMES	34
22. REPAS	37
23. FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	39
24. VACANCES ANNUELLES	41
25. CONGÉS SOCIAUX.....	42
26. MALADIE OU ACCIDENT DE TRAVAIL.....	43
27. SÉCURITÉ SOCIALE.....	44
28. TRAITEMENT EN MALADIE.....	47
29. SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX SALARIÉS.....	49
30. SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	50
31. ALLOCATIONS.....	54
32. VÊTEMENTS ET AUTRES ACCESSOIRES.....	54
33. COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	57
34. CONGÉ SANS SOLDE	57
35. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	58
36. ÉVALUATION DES EMPLOIS	59
37. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	59
38. DURÉE DE LA CONVENTION	60
ANNEXES	63
ANNEXE A - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS.....	64
ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ.....	66
ANNEXE C - ÉCHELLE DE SALAIRES.....	68
ANNEXE D - NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE	81

ANNEXE E - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	100
ANNEXE F - LISTE DES SALARIÉS COLS BLEUS ADMISSIBLES AUX RAPPELS	101
ANNEXE G - DÉDUCTION À LA SOURCE DES ÉPARGNES POUR LE FONDS DE SOLIDARITÉ	106
ANNEXE H - HORAIRE POUR LES ARÉNAS.....	107
ANNEXE I - HORAIRE PROPOSÉ USINE DE FILTRATION.....	108
ANNEXE J - LOI NO 15.....	109
ANNEXE K - OUVERTURE DE POSTES.....	110
ANNEXE L - CONGÉS ADDITIONNELS.....	111
ANNEXE M - FORMULAIRE DE CANDIDATURE.....	112
ANNEXE N - LIEN DE PARENTÉ.....	113
ANNEXE O - LETTRE D'ENTENTE RÉFORME TRUDEL.....	114
ANNEXE P - LETTRE D'ENTENTE ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	115
ANNEXE Q - LETTRE D'ENTENTE OPÉRATEUR B.....	116

1. BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre les parties, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des griefs ou mécontentes qui peuvent survenir.

2. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, portant le n° AM-1005-4513 émis par le Ministère du Travail du Québec le 25 février 2002.

2.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.

3. FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

4. DÉFINITION DES TERMES

4.01 Employeur :

Désigne la ville de Rouyn-Noranda ou ses représentants.

4.02 Salarié :

Désigne toute personne qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail du Québec en date du 25 février 2002.

4.03 Salarié régulier :

Désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement des services réguliers assumés par l'employeur, pourvu que ce salarié ait complété sa période d'essai. L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe A attachée à la présente pour en faire partie intégrante sont des salariés réguliers.

Au début du mois de janvier de chaque année, une liste d'ancienneté à jour est transmise par courriel au président et en copie au vice-président du syndicat.

4.04 Salarié à l'essai :

Désigne tout salarié embauché par résolution du conseil de Ville aux fins d'occuper un poste de salarié régulier, mais qui n'a pas complété 1040 heures régulières à titre de salarié à l'essai. Ce salarié a droit à tous les bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, le régime d'assurance collective, le régime de retraite et l'accumulation d'ancienneté, compte tenu des dispositions de l'article 10.03.

Ce salarié a droit aux bénéfices de l'assurance collective après 3 mois de service continu.

4.05 Salarié réserviste :

4.05.1 Un salarié embauché en plus des effectifs réguliers à l'une ou l'autre des catégories d'emploi régies par la convention collective.

4.05.2 Un salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent pour droits parentaux (et prolongation le cas échéant), libération pour activités syndicales, vacances, congé de maladie, congé sans solde, accident de travail, congés spéciaux ou toute autre absence autorisée par l'employeur.

4.05.3 À compter des présentes, les salariés réservistes qui au 1er janvier de chaque année ont accumulé plus de 1040 heures régulières de travail, dans les deux années précédentes, se voient conférer le statut de salariés réservistes admissibles aux rappels pour l'année en cours.

4.05.4 Aux fins de la présente entente, les salariés admissibles aux rappels sont énumérés à l'annexe F.

4.05.5 Le salarié réserviste admissible au rappel a droit à tous les bénéfices des présentes à l'exception de l'accumulation d'ancienneté et du régime d'assurance collective.

Toutefois, un salarié réserviste admissible au rappel pourra adhérer à ce dernier programme à compter du jour où il a accumulé une année de service complète sans mise à pied.

Il bénéficiera de ce régime jusqu'à une mise à pied subséquente. Advenant une mise à pied subséquente, le salarié réserviste admissible au rappel devra accumuler une année de service sans mise à pied pour redevenir éligible au programme.

Le salarié réserviste qui bénéficie de l'assurance collective et qui est mis à pied pour une période prévue inférieure à vingt et un (21) jours de calendrier doit informer le Service des ressources humaines s'il désire maintenir la protection de l'assurance collective (assurance médicament et maladie) en remplissant le formulaire prévu à cet effet au plus tard à

sa dernière journée travaillée. Le salarié assumera 100 % des coûts de la prime pendant cette période. Le salarié doit obligatoirement payer la prime complète pour la période de trois (3) semaines avant d'être mis à pied. À compter de la vingt-deuxième (22^e) journée de mise à pied, la protection de l'assurance collective prend fin.

Le salarié réserviste, admissible au rappel, embauché pour une période de moins de 12 mois reçoit sa paie de vacances sur sa paie régulière. Le salarié réserviste qui ne désire pas de prévaloir de ce droit doit compléter le formulaire prévu à cette fin au moment de son embauche ou à la signature de la présente entente selon celui qui survient le premier.

4.05.6 Le salarié non admissible aux rappels n'a droit à aucun bénéfice de la présente convention sauf pour les salaires, le temps supplémentaire et les primes. Il bénéficie d'une compensation monétaire additionnelle de 10% sur le salaire régulier qui lui sera remise sur chaque paie pour tenir compte des bénéfices auxquels il est exclu.

4.05.7 Arénas

Nonobstant l'article 4.05.5, le salarié réserviste qui effectue moins d'heures que la semaine régulière de travail, qu'il soit admissible ou non au rappel, n'a droit à aucun bénéfice de la présente convention collective sauf pour les salaires, le temps supplémentaire et les primes. Il bénéficie d'une compensation monétaire additionnelle de 10 % sur les salaires réguliers qui lui est remise sur chaque paie pour tenir compte des bénéfices auxquels il est exclu.

4.05.8 Au niveau du régime de retraite, tous les salariés réservistes sont régis par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

4.05.9 Au mois de janvier de chaque année, l'employeur transmet par courrier interne ou par courriel au président du syndicat, avec copie par courriel au vice-président, la liste des salariés réservistes admissibles au rappel pour l'année en cours. Cette liste contient les renseignements suivants :

1. Nom du salarié
2. La ou les fonctions occupées
3. Ancienneté occupationnelle dans la ou les fonctions occupées
4. Ancienneté de rappel
5. Date de dernière embauche

4.05.10 L'ancienneté de rappel se calcule en additionnant le nombre total d'heures régulières travaillées depuis les deux années précédentes au 1er janvier de la première année d'admissibilité aux rappels, période pendant laquelle le travailleur n'a jamais perdu le statut de salariés réservistes admissibles aux rappels.

4.05.11 L'ancienneté occupationnelle se calcule en additionnant le nombre total d'heures régulières travaillées dans une catégorie d'emploi depuis les deux années précédentes au 1er janvier de la première année d'admissibilité aux rappels, période pendant laquelle le salarié n'a jamais perdu le statut de salarié réserviste admissible aux rappels.

Pour être admissible au calcul de l'ancienneté occupationnelle, un salarié doit occuper une catégorie d'emploi pendant plus de deux mois consécutifs. La nouvelle méthode de calcul sera mise en vigueur lors du calcul qui aura lieu au mois de janvier 2017.

Le salarié réserviste accumule de l'ancienneté occupationnelle dans la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé ou rappelé au travail, selon le cas, jusqu'à ce qu'il accumule de l'ancienneté occupationnelle dans une autre catégorie d'emploi.

Le calcul des heures d'ancienneté occupationnelle effectuées dans une année est ajouté au total des heures de la liste précédente et cela, au cours du mois de janvier de l'année suivante. La liste de référence pour l'ancienneté de rappel est celle en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

4.05.12 L'employeur transmet au syndicat copie conforme de tout avis de mise à pied ou de congédiement de salariée réserviste par courrier interne, à l'adresse de courriel du président du syndicat ou à toute autre adresse transmise par le syndicat.

4.06 Catégories d'emploi

Les catégories d'occupation sont les suivantes :

- Aide-Frigoriste
- Chargé d'aréna (frigoriste)
- Concierge
- Électricien et préposé à la signalisation
- Journalier
- Journalier auxiliaire
- Magasinier
- Mécanicien
- Opérateur d'usine d'épuration et pompes
- Opérateur d'usine de filtration
- Opérateur de véhicules « A »
- Opérateur de véhicules « B »
- Opérateur de véhicules « C »
- Ouvrier – Travaux publics
- Ouvrier d'aqueduc et égouts
- Ouvrier d'entretien d'extérieur
- Ouvrier d'entretien général
- Ouvrier spécialisé eau usée
- Ouvrier spécialisé eau potable

- Préposé à la signalisation
- Préposé à la signalisation et aide-électricien
- Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement
- Préposé entretien d'aréna
- Soudeur
- Surveillant de déneigement (ex poinçonneur)
- Technicien d'aréna
- Technicien en électricité
- Technicien en génie municipal
- Technicien en laboratoire
- Technicien espaces verts et équipement de loisir (entretien des espaces publics extérieurs)
- Technicien espaces verts et équipement de loisir (entretien des cimetières)
- Technicien espaces verts et équipement de loisir (horticulture)
- Technicien espaces verts et équipements de loisirs (terrains sportifs)
- Technicien espaces verts et équipements de loisirs (infrastructure)
- Technicien opérateur (assainissement des eaux)
- Technicien opérateur (eau potable)
- Technicien opérateur théâtre du cuivre
- Technicien spécialiste d'usine

4.07 Salarié occasionnel :

Désigne et comprend tout salarié étudiant, tout salarié de projets gouvernementaux ou d'organismes publics, ainsi que tout salarié qui remplit un genre d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention. Le salarié occasionnel n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention.

4.08 Promotion :

Signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre mieux rémunéré.

4.09 Transfert :

Signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre également rémunéré.

4.10 Rétrogradation

Signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre moins rémunéré.

4.11 Mésentente :

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief.

4.12 Horaire de travail :

Signifie la répartition des heures régulières de travail suivant l'article 17 et la présente convention.

4.13 Jour :

À moins d'indication contraire énoncée dans la convention collective, le mot jour signifie un jour de calendrier.

4.14 Journée :

Période commençant avec le début du quart régulier de travail et se terminant vingt-quatre (24) heures plus tard.

4.15 Conjoint :

Par conjoint, on entend l'homme et la femme ou les conjoints de même sexe qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an et qui sont publiquement représentés comme conjoints.

4.16 Service continu

Durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par la convention collective, même si l'exécution du travail a été interrompue.

4.17 Directeur des Ressources humaines :

Le directeur des Ressources humaines de l'employeur, ou son représentant, ou toute personne remplissant cette fonction.

4.18 Salariés étudiants :

Signifie et comprend tout salarié inscrit à une école, un collège ou une université reconnue, au cours de l'année où il travaille. Ces salariés ne sont pas assujettis par la présente convention collective.

4.19 Période d'apprentissage

Période au cours de laquelle le salarié se familiarise (s'accoutume, s'habitue) avec les outils, les véhicules, les procédures, les lieux, le territoire et les méthodes de travail, comme stipulé à l'article 11.05.

4.20 Chef d'équipe

Désigne le salarié responsable de l'organisation sécuritaire des travaux de son équipe de travail selon la planification établie par son supérieur immédiat afin d'atteindre les objectifs fixés. Dans le cadre de l'exécution du travail, il transmet des conseils et il explique les procédures de travail en place à un salarié qui ne maîtrise pas les procédures sécuritaires de travail et/ou les bonnes méthodes de travail. Il fait rapport des travaux effectués à son supérieur immédiat.

5. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, toute personne a droit, de la part de l'employeur et de la part du syndicat, 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, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

6. RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié est libre d'être membre ou de ne pas être membre du syndicat et le fait d'être membre du syndicat ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.

6.02 Tout salarié couvert par cette convention, membre ou non, doit comme condition du maintien de son emploi, dès la signature de la présente convention et pendant sa durée, autoriser l'employeur à déduire de sa paie, en la manière prévue à l'annexe E, le montant de la cotisation syndicale.

6.03 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi et dès son engagement, autoriser l'employeur à déduire chaque mois de sa paie, en la manière prévue à l'annexe E, le montant de la cotisation syndicale.

6.04 La remise des cotisations ainsi déduites est faite par chèque mensuel à l'ordre du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 348. L'argent ainsi perçu est remis au secrétaire-trésorier, accompagné d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés, le statut de salarié régulier ou non régulier et les montants ainsi retenus, dans les quinze (15) jours de calendrier du mois suivant de leur perception. Une remise distincte est faite pour les cols bleus.

6.05 Salle de réunion :

Les assemblées du syndicat peuvent être tenues dans une salle municipale disponible, et ce, sans frais, par entente mutuelle au préalable avec l'employeur.

6.06 Affichage d'avis :

Le syndicat a le droit d'afficher les avis syndicaux adressés à ses membres sur les propriétés de l'employeur, à des endroits appropriés convenus entre les parties, à la condition que ces avis soient en relation directe avec les activités normales du syndicat.

7. LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers, de ses délégués et des membres des divers comités. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste.

7.02 L'employeur transmet par courriel au syndicat, dans la mesure du possible, l'organigramme du personnel d'encadrement adopté par le conseil municipal lors de chaque modification. L'employeur s'assurera que le président et le vice-président du syndicat sont inclus dans les listes d'envois des organigrammes et des nominations.

7.03 Absence motivée

Libérations aux frais de l'employeur

Tout membre du syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès, formations ou autres affaires syndicales et requérant une ou des absences avec solde est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition cependant, qu'il obtienne à cet effet, cinq (5) jours avant son départ, l'autorisation du directeur des Ressources humaines, à qui une demande écrite doit avoir été présentée dix (10) jours avant la date prévue du départ, sous peine de refus automatique. À défaut d'obtenir du directeur des ressources humaines une réponse dans le délai prévu, l'autorisation est considérée accordée.

Il est entendu qu'un seul salarié par service peut être libéré à cette fin. Toutefois, si le président du syndicat et un autre salarié sont dans le même service, ils pourront être tous deux libérés si les opérations le permettent.

Le total des jours de libération avec solde accordé pour participer à ces congrès, formations ou autres affaires syndicales est de cent vingt-huit (128) heures par année.

Tout membre du syndicat devant s'absenter en utilisant la banque d'heure dont le coût est assumé par l'employeur doit l'informer par écrit au moment de la demande de la nature de l'activité nécessitant un permis d'absence, du lieu, de la durée et des dates de la libération.

Libérations aux frais du syndicat

Le syndicat peut demander qu'un salarié soit libéré à ses frais pour activités syndicales, en spécifiant dans la demande écrite les dates et la durée.

- a) Le syndicat dispose d'une banque annuelle de quarante (40) heures sans solde pour ces activités syndicales.
- b) L'employeur, après entente avec le syndicat, accepte de libérer un salarié pour assister à une ou des formations syndicales. Le syndicat dispose d'une banque annuelle additionnelle de vingt-quatre (24) heures sans solde.
- c) L'année du renouvellement de la convention collective, l'employeur accorde vingt (20) heures de libération réparties entre les membres du comité de négociation.

L'employeur continue de verser le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux au salarié comme s'il était au travail. Les montants ainsi versés sont remboursés par le syndicat à la réception d'une facture émise par l'employeur.

7.04 L'employeur convient, en toute équité, d'accorder un congé raisonnable aux membres du Comité de griefs ou aux membres du Comité de négociation quand l'exige, durant les heures de travail, la transaction par voie directe des affaires du syndicat avec l'employeur concernant respectivement l'application ou la négociation de la convention collective. Le temps ainsi passé en séances

avec les représentants de l'employeur, durant les heures de travail, n'entraîne pas de perte de salaire.

Un maximum de cinq (5) salariés peut être ainsi libéré, dont trois (3) avec plein salaire et deux (2) sans solde; ces salariés sont répartis de la façon suivante : le président, deux (2) salariés de classification différente du Service des travaux publics et services techniques, un (1) salarié de l'animation en loisir ou des arénas et un (1) salarié de l'usine de filtration.

Toutefois, il ne pourra y avoir deux (2) représentants par classification incluant le président à l'exclusion de la voirie (opérateur de machinerie).

7.05 Les conseillers extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

8. PROCÉDURE DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

8.01 Griefs et méésententes :

Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs et les méésententes doivent être réglés le plus promptement possible.

8.02 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les fêtes légales et le jour de la présentation du grief exceptés).

8.03 Tout grief ou toute méésentente d'un salarié, d'un groupe de salariés ou du syndicat peut d'abord être soumis verbalement et discuté avec le supérieur immédiat, le directeur du service ou le directeur des Ressources humaines selon le cas.

8.04 À défaut d'y trouver une solution satisfaisante, le grief ou la méésentente doit être présenté par écrit au directeur du service concerné et au directeur des Ressources humaines, et ce, dans tous les cas, dans les trente (30) jours de l'occurrence ou de la connaissance du fait dont découle le grief ou la méésentente.

8.05 À défaut de règlement dans les trente (30) jours suivant la réception du grief, le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage.

8.06 L'employeur peut également soumettre un grief au syndicat. Un tel grief est alors soumis par écrit au président du syndicat selon la procédure prévue à l'article 8.03, laquelle s'applique en l'adaptant.

8.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un salarié, ainsi que toute autre mesure ou tout avis disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitrage. En cas de mesure ou d'avis disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de

maintenir, d'annuler la mesure ou l'avis disciplinaire ou de rendre toute autre décision qu'il juge juste et équitable.

8.08 Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties.

8.09 Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.

8.10 Arbitrage :

Tout grief ou toute mécontente qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.

8.11 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage doit en informer l'autre partie par écrit dans les six (6) mois de la réception du grief, sans quoi elle est pressentie l'avoir abandonné.

8.12 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail prévaudront.

8.13 En rendant une décision au sujet de tout grief ou toute mécontente qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les mécontentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans cette convention.

8.14 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

8.15 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

9. MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

9.01 Tout avis disciplinaire doit être donné par écrit au salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du fait dont découle l'avis disciplinaire ou de la connaissance que l'employeur en a eue. Copie dudit avis doit être envoyé au syndicat à moins que le salarié ne s'y oppose. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être opposés à un salarié devant un tribunal d'arbitrage.

9.02 Mesures disciplinaires :

Aucun salarié ne peut être l'objet d'une mesure disciplinaire à moins qu'au préalable le fait reproché ne lui ait été communiqué par écrit et qu'il ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre, et ce, à moins d'une faute grave qui nécessite une suspension immédiate, la mesure finale devant toutefois être motivée par écrit.

9.02.1 À cette fin, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical.

La remise en main d'une mesure disciplinaire à un salarié constitue une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

9.02.2 Le salarié ne doit pas être ainsi convoqué pour comparution durant ses vacances annuelles et ses congés hebdomadaires, sauf s'il s'agit d'une affaire grave et urgente.

9.03 Une suspension de plus de trois (3) mois consécutifs interrompt l'ancienneté du salarié en cause. Cependant, pendant cette absence, le salarié peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributifs prévus dans la présente convention en payant, en plus, celles de l'employeur, le tout en conformité avec les dispositions des différents régimes.

9.04 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue, est nulle non valide et illégale aux fins de la présente convention.

Les délais prévus à 9.04 sont suspendus proportionnellement à la durée des absences prévues à 9.02.2.

9.05 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'employeur ne versera au salarié concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé.

Le salarié continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie à la condition que les sommes accumulées à son crédit de congés de maladie ou de vacances annuelles couvrent la participation du salarié et celle de l'employeur. À défaut, le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles mensuellement.

9.06 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur, à moins d'une entente écrite contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure ou l'avis disciplinaire nul, non valide et illégal aux fins de la présente convention.

9.07 Dossier personnel du salarié

Chaque salarié a le droit de consulter son dossier. Il doit cependant donner un préavis de quarante-huit (48) heures au directeur du Service des ressources humaines, lequel ne peut refuser la demande sans motif valable. Le salarié peut être accompagné du délégué syndical du service.

Ce dossier comprend entre autres :

- Le formulaire de demande d'emploi;
- Le formulaire d'engagement;
- Toute autorisation de déductions;
- Les rapports disciplinaires;
- Les demandes de mutations volontaires;
- Les rapports médicaux du salarié exigés par l'employeur.

9.08 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois de l'infraction, à moins que le salarié n'ait commis une autre infraction de nature similaire à l'intérieur de la même période. Ces délais sont cependant suspendus temporairement pour toute absence de trente (30) jours consécutifs ou plus pour des raisons de maladie, accident de travail et congé sans solde à raison d'une journée par journée d'absence et ce, jusqu'au retour au travail du salarié.

10. ANCIENNETÉ

10.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service continu auprès de l'employeur, de tout salarié régi par la présente.

10.02 Seul le salarié régulier peut exercer son droit d'ancienneté. Le salarié réserviste admissible au rappel peut, quant à lui, exercer un droit d'ancienneté de rappel.

10.03 Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service continu du salarié à partir de son dernier rappel au travail sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

En conformité avec ce qui précède, le même avantage est attribué aux salariés réservistes, sauf pour la clause 29.03 de la présente convention dont ils ne pourront bénéficier qu'après deux ans de service continu à compter du premier jour de leur embauche comme salarié régulier.

10.04 Dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la signature de la convention, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- Le nom;
- L'adresse;
- La classification;
- Le salaire;
- L'ancienneté;
- Le statut du salarié.

10.05 Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié peut demander la correction de la liste. Toute correction

acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apporte automatiquement un amendement à l'annexe mentionnée à l'article 10.06.

10.06 La liste d'ancienneté des salariés réguliers au service de l'employeur à la date de la signature de la convention collective apparaît à l'annexe B.

L'employeur met à jour cette liste tous les ans au cours du mois de janvier. Une copie de cette liste est transmise par courriel au président du syndicat avec copie au vice-président. La liste est affichée aux divers lieux de travail au cours du mois de février.

10.07 Un salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pendant une période maximum de douze (12) mois consécutifs;
- b) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle contractés dans l'exercice de son emploi chez l'employeur, reconnus par la Commission de santé et sécurité du travail (CSST), en autant que ces absences ne soient pas occasionnées par une incapacité totale ou permanente ou une maladie incurable et ceci pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- c) Absence pour congé de maternité, de congé de paternité ou de congé parental.

10.08 Un salarié régulier conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Absence sans solde autorisée par l'employeur;
- b) Mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois consécutifs;
- c) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle contractés dans l'exercice de son emploi auprès de l'employeur entre le douzième (12^e) mois et le vingt-quatrième (24^e) mois de son absence;
- d) Dans le cas d'accident de travail ou maladie professionnelle contractés dans l'exercice de son emploi chez l'employeur reconnus par la Commission de santé et sécurité du travail du Québec, le salarié conserve son ancienneté à partir du vingt-cinquième (25^e) mois à moins qu'il ne soit déclaré invalide ou incurable.
- e) Lorsque le salarié détient un poste exclu de l'unité d'accréditation pour une période de six (6) mois et plus dans la situation où le salarié détenait un poste régulier, le poste devenu vacant est affiché. Au terme de l'ensemble du processus d'affichage, le nombre de salariés réguliers ne sera pas diminué. Le salarié doit payer sa cotisation syndicale pendant la période de six (6) mois.

10.09 Un salarié perd son droit d'ancienneté, son droit d'ancienneté de rappel le cas échéant et son emploi dans les cas suivants :

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;

- c) S'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
- d) S'il est absent pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle après une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) Si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, alors qu'il fut mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre;
- f) S'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation, sauf en cas de force majeure;
- g) S'il est déclaré invalide ou incurable par son médecin traitant ou par la Régie des rentes du Québec.

10.10 Sous réserve des stipulations des articles de la présente convention collective, l'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de promotion, transfert, mise à pied et rappel au travail, à la condition que le salarié satisfasse aux exigences normales de l'emploi.

11. MUTATIONS VOLONTAIRES

11.01 Lorsqu'un poste régi par la présente convention devient vacant, l'employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider d'abolir, de modifier ou de combler le poste et communiquer sa décision au syndicat.

11.02 Advenant que l'employeur décide d'afficher le poste afin de le pourvoir, celui-ci est d'abord ouvert à l'interne et affiché pendant une période de (16) seize jours, et ce, dans un délai maximal de douze (12) mois suivant la décision de l'employeur de pourvoir le poste. Tout salarié peut poser sa candidature.

Advenant le cas où le poste ne serait pas pourvu à la suite de cet affichage, l'employeur peut abolir, modifier ou réafficher le poste.

Le salarié peut transmettre sa candidature par courriel à l'adresse apparaissant sur l'affichage ou remettre sa candidature à la réceptionniste de l'hôtel de ville, qui indiquera la date de réception de la candidature sur le *Formulaire de transmission d'une candidature*, prévu à l'annexe M. Le salarié a la responsabilité de transmettre son curriculum vitae à jour et de remplir correctement le Formulaire.

À la demande écrite du salarié, l'employeur transmettra à l'adresse de courriel inscrite au dossier du salarié l'affichage des postes lorsqu'il est absent.

Pour une catégorie d'emploi qui fait l'objet d'une difficulté de recrutement, l'employeur et le syndicat peuvent convenir de délais d'affichage interne plus court avant d'afficher le poste à l'externe. Le délai d'affichage interne ne peut jamais être inférieur à 5 jours ouvrables.

11.03 Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

11.03.1 Si aucun salarié régulier n'a posé sa candidature, l'employeur, avant d'ouvrir le poste à l'extérieur, considère la candidature d'un salarié réserviste admissible au rappel à la condition qu'il remplisse les exigences normales du poste.

11.03.2 Si aucun salarié de l'unité de négociation couvert par la présente convention collective n'a posé sa candidature, l'employeur considère la candidature d'un salarié de l'autre unité de négociation couverte par la section locale 4483.

11.04 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la décision du conseil et transmet copie de la nomination au syndicat.

11.05 Le salarié régulier qui obtient un poste a droit à une période d'apprentissage de quinze (15) jours de travail compris à l'intérieur d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Le salarié maintenu dans son nouveau poste après la période d'essai est réputé satisfaire aux exigences normales du poste.

11.06 Au cours de cette période d'essai, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

11.07 Tout salarié ayant posé sa candidature à un poste affiché, s'il n'est pas choisi, est avisé par écrit des raisons du refus, au plus tard dans les sept (7) jours de la nomination.

11.08 Le défaut de demander une promotion ou un transfert ou le fait de le refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ou transfert ultérieur.

11.09 Tout salarié affecté par une mutation volontaire reçoit, à la date d'effet de son entrée en fonction à son nouveau poste, le salaire correspondant à la classification de son nouveau poste.

Toutefois, s'il n'est pas encore entré en fonction après l'expiration d'un délai de trente (30) jours suite à sa nomination, il recevra néanmoins ce nouveau salaire.

Lors d'une promotion, le salaire alloué est au minimum immédiatement supérieur de la classe à laquelle le salarié est promu.

11.10 N'est pas considéré comme un poste vacant, tout poste régulier qui est temporairement dépourvu de son titulaire à cause d'une absence au travail due à la maladie, à un accident de travail, aux vacances annuelles, à un stage

d'entraînement, à un congé pour droits parentaux, à une absence pour activités syndicales ou toute autre absence prévue à la présente convention et autorisée par l'employeur.

11.11 C'est le devoir de chaque salarié d'avertir l'employeur promptement de tout changement dans leur adresse ou leur numéro de téléphone. Si un salarié ne le fait pas, l'employeur n'est pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.

11.12 L'employeur s'engage à mettre en place un comité paritaire pour discuter de la formation des salariés par service au cours de la présente convention.

11.13 Lorsqu'un salarié réserviste ou un nouveau salarié obtiennent le statut de salarié régulier à la suite d'un affichage de poste dans l'une des catégories d'emploi suivante, il consent à ce que sa candidature puisse ne pas être retenue pour un poste disponible dans une autre catégorie d'emploi avant une période minimale de trois (3) années à compter de la date de l'obtention de son statut de régulier.

- ouvrier aqueducs et égouts
- opérateur à l'usine de filtration
- opérateur à l'usine de d'épuration et pompes
- technicien opérateur (eau potable)
- technicien opérateur (eaux usées)
- technicien spécialiste d'usine.

11.14 Le salarié qui a bénéficié d'une formation payée par l'employeur pour obtenir une carte de compétence doit s'engager à la renouveler à moins que l'employeur l'informe, par écrit, qu'il peut ne pas la renouveler. Les frais associés à ce renouvellement sont à la charge de l'employeur.

Le présent article ne s'applique pas à un salarié qui remet à l'employeur un certificat médical le déclarant inapte à effectuer les tâches visées par la carte de compétence et indiquant la raison.

12. AFFECTATION TEMPORAIRE

12.01 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

12.02 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement dans une catégorie d'emploi dont le taux horaire est supérieur au sien, il est rémunéré au taux horaire supérieur immédiatement supérieur durant toute la période au cours de laquelle il occupe cette catégorie d'emploi à la condition cependant qu'il ait occupé cette fonction au moins pendant quatre (4) heures continues à

l'intérieur d'une même journée de travail, incluant la période de repos et de repas.

Le salaire horaire versé au salarié doit être plus élevé que le salaire de la catégorie d'emploi initial d'un minimum de 0,25\$, sans excéder le maximum de la catégorie d'emploi supérieure.

12.03 Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à une fonction supérieure à la sienne, il est rémunéré de la façon décrite ci-dessous, quant aux avantages sociaux suivants :

Vacances et congé de maladie : le salarié est rémunéré selon la fonction supérieure à laquelle il a été affecté, s'il a travaillé dans ladite fonction, cinquante pour cent (50 %) et plus du temps à l'intérieur de l'année.

12.04 L'employeur maintient une liste de rappel sur laquelle on retrouve tous les noms de tous les salariés qui ont été mis à pied pour manque de travail et dont le rappel est prévu.

Cette liste doit contenir les noms de ces salariés, leur ancienneté accumulée (salarié régulier), leur ancienneté de rappel (salarié réserviste admissible aux rappels) et les heures effectuées depuis les deux dernières années précédant la date de la dernière liste de rappel. L'employeur fournira cette liste au syndicat.

12.05 Le rappel au travail doit s'effectuer pour les situations suivantes :

- a) Dans le cas d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- b) Dans le cas d'un surcroît de travail où l'embauche d'un salarié réserviste est nécessaire.

12.06 Le rappel au travail se fait dans l'ordre suivant :

1. Par ordre d'ancienneté pour les salariés réguliers mis à pied;
2. Par ordre d'ancienneté occupationnelle pour les salariés réservistes admissibles aux rappels;
3. Par ordre d'ancienneté de rappel pour les postes de journalier et de surveillant de déneigement.

Dans les trois (3) cas, l'ordre est respecté en autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

12.07 Pour les situations prévues à l'article 12.05 a), l'employeur fait parvenir une lettre recommandée à tous les salariés de la liste de rappel éligibles à ce poste, à leur dernière adresse connue ainsi qu'une copie au syndicat. Les salariés intéressés ont cinq (5) jours ouvrables à compter de la réception pour répondre par écrit à cette lettre.

12.07.1 Les procédures prévues à 12.07 ne sont pas requises lorsque le salarié réserviste retenu est celui qui a le plus d'ancienneté occupationnelle dans la fonction visée.

12.08 Pour les situations prévues à l'article 12.05 b), l'employeur contacte les salariés concernés par téléphone et ceux-ci doivent se rendre au travail dans les vingt-quatre (24) heures de l'appel ou dans les délais fixés par l'employeur s'ils sont supérieurs.

12.09 L'employeur doit avoir épuisé la liste de rappel des salariés admissibles aux rappels de l'occupation visée avant de procéder à l'embauche d'autre personne de son choix.

13 CONDITIONS SPÉCIALES

13.01 Tout salarié régulier dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou maladie, mais qui demeure capable de remplir un poste existant ou disponible auprès de l'employeur, peut être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux différent de ceux prévus à la convention.

13.02 Tout salarié régulier dont les capacités sont diminuées par suite de maladie professionnelle ou d'accident de travail contracté dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, mais qui demeure capable de remplir un poste existant et disponible au service de l'employeur, reçoit le salaire du poste qui peut lui être confié.

13.03 Formation payée par l'employeur

Un salarié qui, volontairement, suit une formation spécialisée d'une durée de (10) dix jours ou plus, dans le but d'accéder à un poste ou de se perfectionner dans son poste et qui, par la suite, volontairement, quitte son poste, doit rembourser l'employeur pour les dépenses suivantes : livres, frais d'inscriptions et frais de déplacement.

Le barème de remboursement est établi à compter de la date où le salarié a terminé la formation :

- 0 à 12 mois	100%
- 12 mois	50%
- 24 mois	25%
- Plus de 36 mois	0%

Pour le salarié qui est à l'emploi, le remboursement se fait par le prélèvement par l'employeur de 5% du montant par paie, au prorata du nombre de mois complets restants avant l'échéance de 36 mois.

14 CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTE

14.01 Les taux ou salaires applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes existants substantiellement modifiés pendant la durée de la présente convention sont déterminés par l'employeur en tenant compte des postes existants de nature similaire chez l'employeur et après consultation du syndicat.

14.02 Advenant un désaccord quant au taux de salaire à appliquer, cette mésentente peut être référée à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

15 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

15.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire horaire payés pour chaque classification sont indiquées à l'annexe C qui fait partie intégrante de la présente convention.

15.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux horaire prévu à l'annexe C pour sa classification.

15.03 Il est entendu que les taux horaires des salariés réguliers en fonction, sauf s'il y a eu promotion, sont ceux inscrits à leur nom au tableau annexé à la présente convention.

15.04 Les augmentations annuelles de salaire subséquentes, lors d'une promotion ou d'un changement de classe, prennent effet douze (12) mois après la promotion, ou le changement de classe, à la même date du même mois de l'année suivante.

15.05 Les augmentations de salaire prévues pour les nouveaux salariés à l'intérieur d'une même classe, prennent effet à la date anniversaire de leur entrée en service.

16 JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

16.01 Paiement du salaire :

Les salariés reçoivent leur salaire à tous les deux (2) jeudis, à midi.

16.01.1 Dépôt bancaire automatique :

Le montant net de la paie est déposé à une banque ou à une caisse de Rouyn-Noranda au numéro de compte choisi par le salarié. Si le jeudi est jour férié, les salariés sont payés la veille ou le lendemain.

16.01.2 Distribution directe :

Les salariés qui, au moment de la signature de la présente convention, reçoivent leur salaire directement, sans le dépôt bancaire automatique, continuent de le recevoir ainsi. Le syndicat s'engage à collaborer avec l'employeur afin d'encourager ces salariés à utiliser le mode de dépôt bancaire applicable à la majorité des salariés, ainsi qu'à tous les nouveaux salariés. En ce cas, le talon du chèque comprend le même relevé des gains et déductions que celui mentionné à l'article 16.02.

16.02 Bordereau de paie

L'employeur transmet par courriel le bordereau de paie à tout nouveau salarié et au salarié qui reçoit actuellement son bordereau de paie par courriel. L'employeur rend disponible au salarié qui ne reçoit pas son bordereau de paie par courriel l'information sous forme papier dans un délai maximal d'une semaine suivant la journée du versement.

Le bordereau de paie contient les informations suivantes :

- a) Le nom du salarié;
- b) La date de la paie;
- c) Le montant brut de la paie;
- d) Le nombre d'heures en surtemps;
- e) Le détail des déductions;
- f) Le montant net de la paie;
- g) Le montant cumulatif du salaire;
- h) Le montant cumulatif des déductions.
- i) Les congés additionnels

Le numéro de compte à la caisse ou à la banque du salarié ne doit pas apparaître sur le relevé des gains et déductions remis au salarié.

16.03 La correction des erreurs se fait à la paie suivante. Toutefois, les erreurs de plus de cent cinquante (150) dollars peuvent sur demande écrite du salarié être corrigées dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

16.04 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, ses articles personnels, ainsi que tous les autres bénéfices prévus à la convention, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de prise d'effet de la terminaison de son emploi.

17 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Semaine régulière de travail

17.01 Sauf si autrement prévu, la semaine régulière de travail du salarié régulier est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi, et sauf stipulations contraires dans la convention collective, les heures de travail sont réparties de 7 h à 16 h avec une période de pause de trente (30) minutes rémunérées sur le lieu du travail ou dans un lieu à proximité (incluant le temps de déplacement) et une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérées pour la période du dîner excluant le temps de déplacement.

L'employeur peut demander, au cours de la journée précédente, à un salarié régulier devant prendre sa période de dîner dans un quartier éloigné de son port d'attache, de travailler selon l'horaire de travail de 7h à 15h, avec 30 minutes de période de repos et 30 minutes de période de repas rémunérée et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) fois par année. Toutefois, le salarié peut refuser ce changement d'horaire.

17.02 Horaire des travaux publics et services techniques

17.02.01 Nonobstant l'article 17.01, pour le salarié régulier de la Division des travaux publics et services techniques à l'emploi le 1^{er} janvier 2016 et occupant l'une ou l'autre des catégories d'emplois énumérées ci-dessous, l'horaire de travail du salarié régulier est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi.

L'horaire quotidien est de 7 h à 15 h avec une période de repas rémunérée pour le dîner de trente (30) minutes (excluant le temps de déplacement) et une pause rémunérée de trente (30) minutes (incluant le temps de déplacement) en avant-midi sur le lieu du travail ou dans un lieu à proximité. Le salarié demeure disponible pendant la période du repas.

- Journalier auxiliaire
- Journalier
- Opérateur C
- Technicien des travaux publics
- Opérateur A
- Opérateur B
- Ouvrier travaux publics
- Technicien des travaux publics
- Concierge
- Technicien opérateur (eaux usées)
- Soudeur
- Mécanicien
- Ouvrier aqueduc et égouts
- Ouvrier spécialisé (eaux usées)
- Ouvrier spécialisé (eaux potable)
- Opérateur d'usine d'épuration et pompes
- Technicien en électricité
- Ouvrier d'entretien extérieur
- Préposé à la signalisation et aide-électricien

17.02.02 Le salarié qui obtient le statut de régulier après le 1^{er} janvier 2016 peut, selon les besoins de l'employeur, travailler selon l'horaire de 7 h à 15 h ou de 7 h à 16 h.

L'employeur transmettra un préavis d'un minimum de deux semaines lors d'un changement d'horaire, à moins d'un imprévu.

Après entente avec l'employeur, le salarié sur un horaire de 7h à 16h pourra effectuer sa prestation de travail selon un horaire de 7 h à 15 h 30 avec une période de trente (30) minutes non rémunérées pour la période du repas au lieu de soixante (60) minutes.

Horaires saisonniers

17.02.03 Le salarié régulier à l'emploi le 1^{er} janvier 2016 occupant l'une des catégories d'emploi énumérée ci-dessous, travaille selon l'horaire de 7 h à 15 h

avec une période de repos de trente (30) minutes (temps de déplacement inclus) et une période de repas de trente (30) minutes (temps de déplacement exclu) pour la période commençant le premier lundi du mois de mai et ce, pour 26 semaines. Le salarié travaille selon l'horaire de 7 h à 16 h pour l'autre partie de l'année.

- Ouvrier d'entretien général
- Magasinier
- Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement
- Technicien opérateur (usine d'assainissement des eaux)
- Préposé à la signalisation
- Électricien et préposé à la signalisation
- Technicien en génie municipal

Dotation de nouveaux postes

17.02.04 Dans le cas de la dotation d'un poste régulier vacant de l'une ou l'autre des catégories d'emplois énumérées ci-dessous, le salarié qui obtiendra le poste ne sera plus éligible à l'horaire de 7 h à 15 h pour la période de 26 semaines commençant le premier lundi de mai, à moins que l'employeur, pour des besoins opérationnels, assigne le salarié pour une période à l'horaire de 7 h à 15 h.

L'employeur transmettra alors un préavis d'un minimum de deux semaines lors d'un changement d'horaire, à moins d'un imprévu.

- Ouvrier d'entretien extérieur
- Ouvrier d'entretien général
- Magasinier
- Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement
- Technicien opérateur (usine d'assainissement des eaux)
- Préposé à la signalisation
- Électricien et préposé à la signalisation
- Technicien en génie municipal
- Préposé à la signalisation et aide électricien
- Technicien de laboratoire

Le salarié sur un horaire de 7h à 16h, après entente avec l'employeur, pourra effectuer sa prestation de travail selon un horaire de 7 h à 15 h 30 avec une période de trente (30) minutes non rémunérées pour la période du repas au lieu de soixante (60) minutes.

Travaux de réfection des infrastructures

17.02.05 L'employeur peut, en fonction des besoins, mettre en place un horaire de quatre jours de dix (10) heures avec une période de repas rémunérée de trente (30) minutes (excluant le temps de déplacement) au cours de laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur. Le salarié a droit à deux pauses de quinze (15) minutes (incluant le temps de déplacement) sur les lieux du travail ou dans un lieu à proximité.

Opérations reliées au balayage de rues (excluant les trottoirs)

17.02.06 Des opérateurs de véhicules A ou B peuvent être requis de travailler au balayage des rues du lundi au vendredi inclusivement, de 5 h à 13 h ou de 5 h à 15 h avec une période de trente (30) minutes d'arrêt payée pour le repas (excluant le temps de déplacement) et une pause de trente (30) minutes ou deux pauses de 15 minutes (incluant le temps de déplacement) au lieu du travail ou dans un lieu à proximité. Durant la période de repas et la pause, le salarié continue d'être à la disposition de l'employeur.

Il est entendu que ces salariés doivent être avertis au moins huit (8) heures à l'avance de tout changement d'horaire, sinon les dispositions du temps supplémentaire s'appliquent.

Opérations de marquage des voies publiques

17.02.07 L'employeur peut mettre en place un horaire de 5 h à 13 h du lundi au vendredi pour les salariés affectés aux opérations de marquage dans les voies publiques avec une période d'arrêt de trente (30) minutes d'arrêt payées (excluant le temps de déplacement) pour le repas et une pause de trente (30) minutes au lieu du travail ou à proximité (incluant le temps de déplacement). Durant la période de repos et la période de repas, ils continuent d'être à la disposition de l'employeur.

Il est entendu que ces salariés doivent être avertis au moins huit (8) heures à l'avance de tout changement d'horaire, sinon les dispositions du temps supplémentaire s'appliquent.

Opérations de déneigement

17.02.08 La période de déneigement est du 1^{er} novembre au 30 avril

Lors de cette période, les salariés nécessaires au déneigement peuvent être requis de travailler cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures continues, du lundi au vendredi inclusivement, incluant une période d'arrêt rémunérée pour le repas de quarante-cinq (45) minutes (excluant le temps de déplacement) et une période de repos de trente (30) minutes (incluant le temps de déplacement). Durant ce temps, le salarié demeure à la disposition de l'employeur.

À compter du 1^{er} novembre 2018, la période d'arrêt rémunérée pour le repas sera de trente (30) minutes (excluant le temps de déplacement) et la période de pause sera de trente (30) minutes incluant le temps de déplacement.

La journée de travail peut débuter entre 1 h et 6 h. Il est entendu que ces salariés doivent être avertis de ce changement au moins huit (8) heures à l'avance.

L'employeur considérera le désir des salariés de débuter le quart de travail à 6 h et les besoins opérationnels dans l'établissement de l'heure du début du quart de travail.

À moins de circonstances exceptionnelles, ces salariés ne doivent connaître qu'un seul changement d'horaire par semaine, avec un décalage maximum d'une (1) heure d'une journée à l'autre quant au début du quart de déneigement. Toutefois, si l'employeur désire que le quart de travail débute à 6 h, il peut y avoir plus d'une (1) heure de décalage pour le changement de l'horaire au cours d'une semaine

De plus, advenant que ces salariés aient travaillé jusqu'à seize (16) heures pendant leur journée régulière de travail, le début du quart de déneigement ne peut se faire avant 2 h le lendemain.

Pendant la période de déneigement, tout salarié peut être requis de travailler cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures continues de 16 h à 24 h du lundi au vendredi inclusivement, avec une période de trente (30) minutes d'arrêt rémunérée pour le repas (excluant le temps de déplacement) et d'une période de repos de trente (30) minutes (incluant le temps de déplacement).

Le salarié demeure à la disposition de l'employeur au cours de la ou des périodes d'arrêt.

Le salarié doit être averti du changement d'horaire au moins huit (8) heures à l'avance, sans quoi les dispositions de l'article sur le temps supplémentaire s'appliquent.

Toutefois, un maximum de quatre (4) opérateurs peut ainsi être requis de travailler. Un (1) autre opérateur peut être requis de travailler après entente avec le syndicat.

17.03 Service de l'animation en loisirs et espaces verts

17.03.01 L'employeur peut mettre en place l'un des horaires printemps-été ci-dessous à compter du deuxième lundi du mois d'avril jusqu'au plus tard le premier vendredi du mois de septembre :

Horaire no 1

L'employeur peut mettre en place l'horaire de 7 h à 15 h du lundi au vendredi. Le salarié a une période de repas payée de trente (30) minutes (excluant le temps de déplacement) pour le dîner. Le salarié demeure à la disposition de l'employeur pendant la période de repas. Le salarié a droit à une période de repos de trente (30) minutes (incluant le temps de déplacement) en avant-midi sur les lieux du travail ou dans un lieu à proximité.

Horaire no 2

L'employeur peut mettre en place l'horaire de 7 h à 17 h du lundi au vendredi. Le salarié a une période de repas de trente (30) minutes (excluant le temps de déplacement) pour le dîner. Le salarié demeure à la disposition de l'employeur pendant la période de repas. Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes en avant-midi et une autre en après-midi sur les lieux du travail ou dans un lieu à proximité. La période de pause inclut le temps de déplacement.

17.03.02 L'employeur peut utiliser l'horaire automne-hiver ci-dessous à compter du premier lundi du mois de septembre jusqu'au plus tard le dernier vendredi du mois d'avril :

Horaire 3

L'employeur peut utiliser l'horaire de 7 h à 15 h, avec une demi-heure d'arrêt payée pour le repas du dîner (excluant le temps de déplacement) du lundi au vendredi. Le salarié demeure à la disposition de l'employeur pendant la période de repas. Une période de repos de trente (30) minutes (incluant le temps de déplacement) est accordée sur les lieux du travail ou dans un endroit à proximité.

Horaire 4

L'employeur peut mettre en place l'horaire de 8 h à 16 h du lundi au vendredi avec une pause de trente (30) minutes rémunérée (incluant le temps de déplacement) en avant-midi et une période de repas rémunérée de trente (30) minutes pour le dîner (excluant le temps de déplacement) et ce, pour un seul salarié régulier du service de l'animation en loisir et espaces verts.

17.04 Service des aré纳斯

17.04.01 Les heures régulières des salariés réguliers des aré纳斯 sont réparties de façon à ce que la moyenne d'heures ne dépasse pas quarante (40) heures par semaine sur une période de quatre (4) semaines. Les quarts de travail sont de 8 h ou 10 h par jour et le nombre de jours de travail réguliers consécutifs ne peut excéder sept (7).

17.04.02 Les salariés ont durant les heures de travail, trente (30) minutes rémunérées pour prendre leur repas. Durant cette période, ils continuent d'être à la disposition de l'employeur.

17.04.03 L'horaire type de travail établi en annexe H demeure en vigueur pendant la durée de la convention, pour la période hivernale, et ce, pour les salariés réguliers. Cet horaire ne peut être modifié sans l'accord préalable des parties. En cas de désaccord, les parties pourront confier à un arbitre de grief tout litige face à des demandes de modification. Toutefois, l'employeur pourra modifier le présent horaire d'ouverture des arénas.

17.04.04 Toutefois, après entente entre le directeur du service et le salarié, les heures de travail peuvent être réparties selon les besoins particuliers du service.

17.04.05 L'employeur se réserve l'option de fournir au préposé d'entretien d'aréna du travail ailleurs qu'aux arénas sans baisse de salaire.

17.04.06 En contrepartie du coût additionnel, chaque salarié régulier des arénas ne pourra prendre plus d'une semaine de vacances (40 h) entre le 15 septembre et le 15 avril d'une année

17.04.07 Le quart de travail de soir peut être modifié de plus ou moins deux (2) heures avec un avis minimal de vingt-trois (23) heures à l'avance.

17.05 Service environnement et assainissement des eaux, secteur eau potable

17.05.01 Horaires secteur eau potable

Le salarié régulier du secteur eau potable a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées et deux pauses de quinze (15) minutes sur les lieux du travail. Pendant ces périodes, il continue d'être à la disposition de l'employeur.

La semaine normale du salarié régulier est de quarante (40) heures, en moyenne, par semaine, réparties du dimanche au samedi. La durée des quarts de travail est de huit (8) heures ou dix (10) heures par jour. L'horaire type de travail se retrouve à l'annexe I).

La période de repas ou de pause se prend dans un bâtiment de l'employeur (usine de filtration ou autre), dans le secteur où se trouve le salarié au moment de prendre sa pause ou sa période de repas. Le salarié demeure à la disposition de l'employeur lors de la période de repas.

Le salarié dont le lieu de travail pour une journée n'est pas à l'usine de filtration doit apporter son repas lors de ses déplacements. Des endroits pour la prise de repas ainsi que les pauses sont déterminés par l'employeur.

17.05.02 Horaire du technicien spécialiste
Horaire du technicien opérateur secteur eau potable

Le salarié régulier travaille en alternance du lundi au vendredi sur l'un des deux horaires suivants : de 7 h à 15 h ou de 8 h 30 à 16 h 30, selon l'horaire établi par l'employeur. Toutefois, s'il n'y a qu'un technicien en poste découlant d'une absence de l'autre technicien pour une période d'une semaine (40 heures) et plus, l'horaire de travail est de 7 h à 15 h du lundi au vendredi.

Le salarié qui travaille selon l'horaire de 8 h 30 à 16 h 30 et qui, lorsqu'il y a nécessité de poursuivre son travail entre 16 h 30 et 17 h ne reçoit pas une rémunération pour la période entre 16 h 30 et 17 h. Le salarié doit reprendre en congé à temps simple le temps de travail effectué dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la journée ou la prestation de travail à été effectuée.

En dehors des heures régulières de travail, du mardi au mardi, au moins un technicien doit assumer la disponibilité avec un cellulaire, téléavertisseur et un soutien informatique (ordinateur portable) pour répondre aux appels. Les heures de disponibilité sont réparties équitablement entre les techniciens selon l'horaire, soit de 16 h 30 à 7 h du lundi au jeudi et de 16 h 30 le vendredi à 7 h le lundi. Lors d'un jour férié et chômé, le technicien de garde demeure en disponibilité toute la journée. Lorsque l'employeur modifie l'horaire régulier, l'horaire de disponibilité du technicien en poste débute à la fin du quart.

En dehors des heures régulières de travail, au moins un technicien doit assumer la disponibilité avec un cellulaire, téléavertisseur et un soutien informatique (ordinateur portable) pour la surveillance des alarmes (soirée, nuit et fin de semaine). Les heures de disponibilités sont réparties équitablement entre les techniciens selon un horaire préétabli.

Lors de l'absence d'un technicien pour raison de maladie, de congé ou de vacances, l'autre technicien en devoir assume, en plus de ses tâches, les responsabilités du technicien absent.

L'employeur se réserve le droit de modifier l'horaire lorsqu'il n'y a en poste qu'un seul technicien en raison de vacances, d'un poste régulier vacant d'un technicien ou quand ce dernier doit prolonger son absence de façon inhabituelle comme, par exemple, lors d'une maladie de longue durée, d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Durant cette période, les quarts sont d'une durée de huit (8) heures de 7 h à 15 h, du lundi au vendredi. L'horaire normal est remis en place dès que possible au retour du salarié qui était absent.

L'employeur fournit un cellulaire avec un forfait mensuel pour faciliter la connexion Internet lorsque le salarié n'est pas à sa résidence ou dans un endroit où il a accès à une connexion Wi-Fi.

17.05.03 Période d'affichage de l'horaire à l'usine de filtration

L'employeur affiche sur le tableau de l'usine de filtration l'horaire de travail type des opérateurs de l'usine de filtration avant le 1^{er} septembre ou le 1^{er} janvier de chaque année.

Des circonstances particulières relativement aux opérations peuvent justifier des changements d'horaire pour des périodes déterminées. Dans ces cas, les salariés seront informés plus de deux semaines précédant le changement.

17.06 Théâtre du cuivre

La semaine normale des salariés réguliers est de quarante (40) heures en moyenne, par semaine, réparties selon les besoins du service. Les salariés concernés doivent bénéficier, dans leur horaire régulier, des deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

17.07 Concierges

La semaine régulière de travail des concierges réguliers est de quarante (40) heures, réparties selon les besoins du service, du lundi au vendredi inclusivement.

17.08 Écureur d'égouts

L'employeur peut mettre en place l'horaire de travail décrit ci-dessous pour les opérateurs de l'écureur d'égouts :

Du 1^{er} mai au 30 octobre : 6 h à 14 h
14 h à 22 h

17.09 Autres horaires

L'employeur peut, après entente avec le syndicat et en fonction des besoins d'un service, mettre en place, pour une durée déterminée ou déterminable, un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures, avec une période de repas rémunérée de trente (30) minutes (excluant le temps de déplacement) au cours de laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur.

Le salarié a droit à deux pauses de quinze (15) minutes sur les lieux du travail ou dans un lieu à proximité (incluant le temps de déplacement). Le salarié demeure à la disposition de l'employeur pendant ces périodes.

17.10 Disponibilité

Les opérations nécessitent que quelques salariés soient en disponibilités dans quelques services. L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer si le nombre de salariés volontaires s'avérait insuffisant pour répondre aux besoins établis. L'employeur privilégie le volontariat pour répondre aux besoins.

17.11 Il peut y avoir une répartition des heures de travail différente de ce qui est prévu dans la convention collective. Cette répartition doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'employeur, le syndicat et les salariés du service concerné lorsque la répartition concerne trois salariés ou plus. Les heures régulières de travail sont réparties selon les besoins particuliers de chaque service.

18 PÉRIODES DE REPOS

18.01 Tous les salariés ont droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes ou d'une période de 30 minutes, sur les lieux du travail ou à un endroit à proximité. Lorsque ces salariés travaillent en dehors des heures normales, ils ont droit à quinze (15) minutes de repos par quatre (4) heures de travail.

18.02 Le temps de déplacement pour se rendre à un lieu pour prendre une période de repos est inclus dans la période de repos. L'employeur informe les salariés des endroits disponibles à proximité pour les périodes de pauses et de repas.

Le salarié doit prendre sa période de repos dans l'un ou l'autre des lieux déterminés par l'employeur.

18.03 Dans l'éventualité où une équipe de travail se déplace en véhicule pour se rendre à un lieu pour la période de repos, tous les salariés doivent se rendre au même endroit, sans détours. Ils peuvent aussi s'arrêter à un endroit en chemin. Advenant un conflit entre les salariés quant à la détermination de l'endroit, l'employeur désignera l'endroit où les salariés doivent prendre leur pause.

18.04 L'employeur peut autoriser que le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes et une période de repas de quarante-cinq minutes en lieu du 30 minutes-30 minutes prévu précédemment. Si les salariés travaillent en équipe, cette décision est prise en équipe.

18.05 Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, incluant le temps de déplacement, après avoir travaillé trois (3) heures précédant immédiatement une journée régulière de travail. Les salariés peuvent reporter cette période de repos et la joindre à la période de repos normalement prévue à l'horaire, après entente avec le supérieur.

18.06 Après entente avec le supérieur, un salarié ou une équipe de salarié peuvent inverser la période de repos et de repas. Si les salariés travaillent en équipe, cette décision est prise en équipe.

18.07 Un salarié travaillant dans un horaire de 7 h à 16 h a droit à une période de repos de 30 minutes, prise vers 9 h.

18.07.01 Cet article s'applique, avec les modifications nécessaires, à tout horaire avec une période de repas non rémunérée.

18.08 Lieu de la période de repos

L'employeur détermine les lieux pour les périodes de repos qui permettent aux salariés d'avoir accès à un lieu adéquat, incluant une toilette et un lavabo, sauf en cas de situation exceptionnelle. Si des installations répondant à ces critères ne sont pas disponibles à proximité des lieux de travail, le salarié peut se rendre à l'endroit le plus proche.

Toutefois, pour les roulottes de chantier, il est acceptable qu'un réservoir d'eau soit présent en lieu et place de l'eau courante.

Si des situations problématiques se soulevaient, l'employeur et le syndicat se rencontreront pour trouver des solutions.

19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout travail effectué en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 17 est rémunéré au taux de temps et demi.

19.02 Nonobstant les dispositions de l'article 19.01, tout travail supplémentaire effectué la deuxième et la quatrième journée de congé hebdomadaire, les 25 et 26 décembre de même que les 1er et 2 janvier est rémunéré au taux de temps double.

19.03 Tout travail à temps supplémentaire, lorsque requis par l'employeur, doit être réparti aussi également que possible sur une base annuelle, parmi les salariés d'une même classification et aptes à faire ce travail en temps supplémentaire.

Aux fins du présent article, « le salarié apte à faire le travail » est un salarié qui exécute habituellement les tâches pour lesquelles on lui demande de travailler en temps régulier.

Aux fins de la répartition du temps supplémentaire, chaque fois que le salarié refuse de faire du temps supplémentaire, il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert. Cette disposition s'applique aussi pour toute autre absence du salarié.

19.04 Après entente entre le salarié et le supérieur immédiat, le salarié peut accumuler au taux de temps et demi ou double, selon le cas, les heures supplémentaires qu'il a effectuées, dans une banque de temps et les reprendre en congé à une date ultérieure.

Toutefois, cette banque ne doit pas dépasser 40 heures de congé par année. Les heures ainsi accumulées en congé qui n'auraient pas été prises seront payées au taux régulier du salaire en vigueur au moment où elles ont été

travaillées à la première paie de décembre de chaque année. Le salarié ne peut accumuler d'heure dans sa banque du 1er au 31 décembre.

19.05 Tout salarié ayant travaillé durant seize (16) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures peut, s'il le désire, bénéficier d'une période de repos sans solde durant les douze (12) heures consécutives qui suivent sont arrêt de travail. Il est entendu que cette période de repos équivalente se compte en un nombre d'heures effectivement travaillées.

20 RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE

20.01 Tout salarié visé par la présente convention, qui est rappelé au travail, a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de son travail calculées au taux de temps supplémentaire applicable pour chaque heure comprise dans la période de trois (3) heures.

20.02 Nonobstant l'article 20.01, un salarié appelé à rentrer au travail une heure précédant sa journée régulière de travail ne peut réclamer la rémunération prévue pour le rappel d'urgence. En ce cas, l'heure travaillée est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

20.03 Tout salarié appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, et tout salarié qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa maison pour aller au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier plus une demi (temps et demi).

21 PRIMES

Les primes de nuit, de soir et de fin de semaine seront majorées de 2,5% au premier janvier de chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2015.

21.01 Prime de nuit

Une prime de 0,55 \$ est payée pour chaque heure régulière travaillée entre 0 h et 8 h pour les quarts de travail ayant débuté avant 7 h.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
0,55 \$	0,56 \$	0,57 \$	0,58 \$	0,59 \$	0,60 \$	0,62 \$	0,64 \$

21.02 Prime de soir

La prime suivante est payée pour chaque heure régulière travaillée entre 16 h et 24 h pour les quarts de travail régulier courant la soirée.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
0,70 \$	0,72 \$	0,74 \$	0,76 \$	0,78 \$	0,80 \$	0,82 \$	0,84 \$

21.03 Prime de chef d'équipe :

Au besoin, le directeur du service désigne un ou des chefs d'équipe et détermine la durée du mandat. Tout salarié agissant comme chef d'équipe reçoit une prime d'un dollar (1 \$) l'heure pour chaque heure travaillée en tant que chef d'équipe.

21.04 Prime de fin de semaine (usine de filtration)

La prime de fin de semaine est applicable uniquement aux salariés de l'usine de filtration sur les heures régulières du samedi 0 h au dimanche 24 h.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
0,70 \$	0,72 \$	0,74 \$	0,76 \$	0,78 \$	0,80 \$	0,82 \$	0,84 \$

21.05 Prime de déneigement :

Il est accordé à tout salarié manuel travaillant selon l'horaire de déneigement une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure travaillée, et ce, pendant toute la durée du quart de déneigement, en plus de la prime mentionnée à l'article 21.01.

21.06 Prime de disponibilité (téléavertisseur ou cellulaire) :

Le salarié reçoit une prime pour toutes les heures durant lesquelles il est muni d'un téléavertisseur ou d'un cellulaire et en disponibilité à tout rappel au travail, et ce, en dehors de son horaire régulier de travail. Cette prime n'est pas payable pour toutes les heures où le salarié est rémunéré en surtemps sauf pour les salariés en disponibilité en aqueduc et égouts pour la période du 1er novembre au 30 avril.

La prime sera ajustée à un taux horaire de 1,60 \$ à la date de la signature et indexée au taux de 2,5% à partir du premier janvier 2017.

2016	2017	2018	2019	2020	2021
1,60 \$	1,64 \$	1,68 \$	1,72 \$	1,76 \$	1,80 \$

21.07 Indemnité de séparation lors d'un départ à la retraite :

L'employeur, par le biais de plusieurs de ses salariés, effectue des travaux d'immobilisation. Afin de reconnaître la contribution des salariés à l'avancement de la Ville et aux économies qui ont été générées par les travaux réalisés en régie ainsi que pour favoriser le devancement de la retraite selon les modalités suivantes :

Pour recevoir l'indemnité de séparation pour la retraite, le salarié doit aviser par lettre le directeur des Ressources humaines de la date de prise de la retraite et faire parvenir sa lettre au moins six (6) mois avant la date de la prise de retraite. Cette décision deviendra définitive 4 mois avant la date de prise de retraite et le salarié ne pourra plus changer la date.

Le salarié qui prend sa retraite à compter d'un minimum de 55 ans et au plus tard à la date de son 61^e anniversaire de naissance et qui est à l'emploi de l'employeur à titre de salarié régulier depuis un minimum de dix (10) années consécutives reçoit un montant forfaitaire établi selon le barème établi au tableau suivant :

Tableau des montants (montants et années de services)

Année	Jours par année	Montant
2016	2,2	7 650 \$
2017	2,2	7 800 \$
2018	2,2	7 950 \$
2019	2,2	8 100 \$
2020	2,3	8 250 \$
2021	2,3	8 400 \$

Note : Les années retenues pour le calcul de l'indemnité de séparation sont des années de travail à titre de salarié régulier. Un maximum de vingt-cinq (25) années à titre de salarié régulier peut être retenu pour le calcul.

Pour qu'une année soit considérée dans le calcul, il faut que le salarié régulier ait travaillé au moins six (6) mois dans l'année civile.

La prime peut aussi être versée dans un REER au choix du salarié.

21.08 Alarme de nuit à la résidence :

Le salarié affecté à l'usine de filtration ou à l'assainissement des eaux qui est en disponibilité (téléavertisseur ou cellulaire) et qui reçoit par une alarme entre 22 h et 7 h reçoit une compensation d'une (1) heure de salaire. Cette compensation n'est pas versée si le salarié est rappelé au travail.

Toute autre alarme dans les soixante minutes suivant une alarme est réputée faire partie de l'alarme initiale.

Le salarié a l'obligation d'acquiescer l'alarme selon la procédure en vigueur.

21.09 Compensation monétaire

Le technicien de l'usine de filtration qui est en disponibilité (téléavertisseur et/ou cellulaire et portable) et qui est appelé par le système de télémétrie (alarme) ou par un confrère de travail à l'extérieur des heures de son quart de travail reçoit une compensation d'une (1) heure de salaire régulier.

La période de compensation est d'une (1) heure suivant l'appel initial.

Tout autre appel suivant cette période sera considéré comme une autre compensation d'une (1) heure de salaire régulier.

Dans le cas où le salarié est rappelé au travail, il n'a pas droit à la compensation d'une (1) heure de salaire régulier.

21.10 Prime de flexibilité pour le salarié régulier à l'emploi le 1^{er} janvier 2016

La prime est en vigueur à compter de la date de la signature de la convention collective et ce, jusqu'au 31 décembre 2021.

Une prime horaire de 0.25 \$ pour chaque heure travaillée est versée au salarié régulier occupant l'une des catégories d'emplois suivantes, énumérées ci-dessous :

- Magasinier
- Électricien et préposé à la signalisation
- Ouvrier d'entretien général
- Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement
- Préposé à la signalisation
- Technicien en génie municipal

22 REPAS

22.01 Durant les heures de travail, le repas est toujours aux frais du salarié à l'exception de la situation suivante : lorsque le salarié n'a pas été informé au cours de la ou des journées précédentes qu'il doit apporter son repas, compte tenu de la problématique reliée à la distance du lieu de travail. Le salarié qui n'a pas été informé reçoit une indemnité pour un repas d'un montant de (15) quinze dollars. L'employeur n'a cependant pas à aviser le salarié chaque jour s'il l'a informé qu'il serait en déplacement sur le territoire pour effectuer des travaux au cours d'une période de plusieurs jours.

22.02 Un salarié requis de travailler en temps supplémentaire et dont le travail se prolonge au-delà de quatre (4) heures continues a droit à une période de repas de 30 minutes rémunérée.

Nonobstant le paragraphe précédent, si le temps supplémentaire est effectué à la suite de la journée normale de travail, l'employeur accorde une période de repas rémunérée de trente (30) minutes après 5 heures de travail continu, incluant les heures travaillées régulièrement avant le temps supplémentaire.

Si la période de repas n'est pas prise, le salarié se verra néanmoins payé 30 minutes de salaire en surplus des heures travaillées au taux horaire du temps supplémentaire.

22.03 Le salarié rémunéré pour le temps pris pour son repas est requis de demeurer à la disposition de l'employeur pendant cette période.

22.04 Dans un cas d'urgence où un salarié doit travailler pendant la période régulière des repas ou celle prévue à l'article 22.02, le temps de repas est alloué aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, et, à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période prévue.

22.05 Lorsque la période de repas non rémunérées prévue à l'horaire du salarié n'est accordée que partiellement à la demande de l'employeur, le salarié a droit à trente minutes pour le repas et il est rémunéré une heure de taux supplémentaire.

Le salarié peut demander à l'employeur de terminer plus tôt sa période de travail. Dans ce cas, il ne sera pas payé l'heure de temps supplémentaire et sa journée de travail se terminera une heure plus tôt.

Lieu et moment des repas

22.06 Le temps de déplacement pour se rendre à un lieu pour prendre une période de repas est exclu dans la période de repas. L'employeur informe les salariés des endroits disponibles pour les périodes de repas.

22.07 Pour la période de repas, le salarié doit avoir accès, en plus de la toilette et du lavabo, à un endroit aménagé pour le repas ou à un endroit où l'on sert des repas chauds.

Toutefois, pour les roulottes de chantier, il est acceptable qu'un réservoir d'eau soit présent en lieu et place de l'eau courante.

22.08 Lors d'un repas rémunéré, le salarié doit prendre sa période de repas dans l'un ou l'autre des lieux déterminés par l'employeur. Ce dernier n'a pas à aviser le salarié la journée précédente d'apporter son repas si le salarié a été informé qu'il serait en déplacement sur le territoire pour effectuer des travaux au cours d'une période de plusieurs jours.

22.09 Dans l'éventualité où une équipe de travail se déplace en véhicule pour se rendre à un lieu pour le repas, tous les salariés doivent se rendre par le trajet le plus rapide au même endroit. Ils peuvent aussi s'arrêter à un endroit en chemin. Advenant un conflit entre les salariés sur le lieu de repas autorisé, l'employeur désignera l'endroit où les salariés doivent prendre leur repas.

22.10 Un salarié en déplacement pour le travail peut prendre sa période de repas à un endroit de son choix en chemin.

22.11 Lorsque la période de repas n'est pas rémunérée. L'heure de repas débute entre 11 h 45 et 12 h 15. Le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur pendant cette période.

22.12 Le salarié ayant une période de repas d'une (1) heure peut, après entente avec l'employeur, effectuer sa prestation de travail selon un horaire de 7 h à 15 h 30 avec une période de trente (30) minutes non rémunérées pour la période du repas au lieu de soixante (60) minutes.

23 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

23.01 Les douze (12) jours de fête énumérés ci-dessous sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. Le salarié reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été au travail ce jour-là, incluant s'il est sur un horaire de dix heures (10h) par jour.

1. Le jour de l'An;
2. Le lendemain du Jour de l'An;
3. Le Vendredi Saint;
4. Le lundi de Pâques;
5. La Journée nationale des patriotes;
6. Le Fête nationale des Québécois;
7. La fête du Canada;
8. Le premier (1er) lundi du mois d'août;
9. La fête du Travail;
10. La fête de l'Action de grâces;
11. La fête de Noël;
12. Le lendemain de Noël.

Le salarié qui, à la demande ou après entente avec l'employeur, reporte ou doit reporter un jour de fête bénéficie, lors de la journée de reprise, du paiement des heures régulières de travail à l'horaire de la journée de la prise de congé. Il doit reprendre son jour de congé dans les 30 jours suivants le jour de fête.

Tout autre jour qui pourrait être décrété comme congé civique ou fête légale par le gouvernement provincial ou fédéral constitue également un jour férié.

23.02 Si une des fêtes chômées ci-dessus mentionnées tombe dans le milieu de la semaine, ce jour chômé peut être reporté par l'employeur au lundi précédant la fête ou le vendredi suivant la fête, sous réserve des lois applicables et après entente avec le syndicat.

23.03 Lorsque les congés mentionnés à l'article 23.01 surviennent, un samedi ou un dimanche, ledit congé est pris le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit la fête chômée.

23.04 Lorsqu'un salarié, selon son horaire régulier, n'est pas requis de travailler lors d'un jour férié et qu'il travaille effectivement lors de l'un ou l'autre de ses jours fériés, il bénéficie du paiement du jour de fête légale à temps simple, en plus du paiement des heures travaillées de ce jour au taux de temps supplémentaire.

23.05 Lorsque le salarié, selon son horaire régulier, est requis de travailler durant un jour de congé férié, il bénéficie du paiement de sa journée de travail au taux simple et, en plus, il bénéficie du paiement du jour de congé férié au taux simple.

23.06 Il est entendu que le salarié travaillant sur rotation peut échanger la rémunération d'un jour de congé férié au taux simple pour une simple remise dudit congé, après entente avec son supérieur immédiat quant à l'échange et quant à la date de reprise dudit congé; toutefois, la date de reprise du congé ne peut dépasser les trente (30) jours suivant la date de la fête, à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat.

23.07 Pour bénéficier du paiement des jours chômés mentionnés à l'article 23.01, le salarié doit recevoir une rémunération de l'employeur et avoir accompli ses fonctions le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'employeur.

Il est entendu qu'un salarié absent pour un congé sans solde, qui reçoit des prestations du régime d'assurance-groupe, de la Commission de santé et sécurité du travail ou qui, en congé pour droits parentaux, ne peut bénéficier du paiement des jours de fête chômés et payés.

23.08 Si un jour férié survient pendant la période de vacances annuelles payées, le salarié reçoit la rémunération prévue à l'article 23.01; toutefois, dans un tel cas, tout salarié peut bénéficier des dispositions prévues à l'article 23.06 concernant la possibilité d'échanger la rémunération d'un jour de congé férié.

23.09 En plus des jours mentionnés ci-dessus, les salariés bénéficient de vingt-quatre (24) heures de congé additionnels appelés « jour flottants ». Ces congés sont pris à des moments convenus entre le salarié et l'employeur. Ces congés flottants peuvent être pris en heures au cours de l'année.

Lors de l'embauche ou du départ d'un salarié en cours d'année, le nombre d'heures de congé flottant auquel il a droit est calculé sur une base proportionnelle au nombre de mois complets de travail.

23.10 Congés additionnels :

Un salarié admissible aux congés additionnels peut choisir une déduction de congés additionnels correspondant à 16 heures (0,7692 %) ou 40 heures (1,9231 %).

Les congés additionnels doivent être utilisés entre le 1^{er} janvier et le 31 août de l'année de la déduction et ils peuvent être pris en heures, après entente avec le supérieur immédiat.

La liste des salariés admissibles aux congés additionnels est à l'annexe L.

24 VACANCES ANNUELLES

24.01 Tout salarié couvert par la présente convention a droit à l'équivalent d'un (1) jour par mois de service, basé sur son taux régulier de salaire, en guise de vacances payées, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables seulement, s'il a moins d'une année de service accumulée au 30 avril.

24.02 Deux (2) semaines de vacances (10 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après un (1) an de service.

24.03 Trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après trois (3) ans de service.

24.04 Quatre (4) semaines de vacances (20 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après cinq (5) ans de service.

24.05 Cinq (5) semaines de vacances (25 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après seize (16) ans de service.

24.06 Six (6) semaines de vacances (30 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après vingt-quatre (24) ans de service.

24.07 La rémunération pour la période de vacances est déposée à la banque ou remise au salarié avant son départ, s'il en fait la demande par écrit au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour le début de ses vacances et si la période de vacances couvre au moins dix (10) jours ouvrables.

24.08 La période de prises de vacances se situe entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année subséquente. Les vacances ne sont ni cumulatives, ni monnayables, sauf disposition contraire.

24.09 La période de vacances se calcule et s'ajuste au 1^e mai de chaque année. Une liste des vacances par service est affichée dans le service concerné à compter du 15 mars et chaque salarié, par ordre d'ancienneté, inscrit sa période de vacances avant le 15 avril.

Entre le 15 avril et le 1^{er} mai, le directeur du service doit mettre au point un calendrier de vacances en tenant compte de la demande des salariés selon leur ancienneté.

24.09.1 Nonobstant l'article 24.09, les vacances annuelles prévues durant la période des fêtes sont accordées par alternance, après entente entre les salariés du service concerné et le supérieur immédiat.

24.10 Dans le but de permettre autant que possible aux salariés réguliers qui le désirent de prendre leurs vacances durant l'été, ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances consentent, lorsque la chose est requise, à reporter leurs semaines supplémentaires à un autre temps de l'année. Cette

disposition n'est applicable que pendant la période du 15 juin au 1er septembre.

Après le 1er mai, la période de vacances d'un salarié peut être changée, s'il y a entente entre le directeur du service et le salarié qui en fait la demande.

24.11 Si, pour une raison ou une autre, un salarié quitte son emploi, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulées à la date de son départ.

24.12 Un salarié qui est absent à cause de maladie ou accident ou à cause de maladie professionnelle ou accident de travail et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord écrit entre lui-même et l'employeur. Toutefois, si le salarié n'est pas revenu au travail avant le 30 avril de l'année de prise de vacances, l'employeur lui verse un montant correspondant aux jours de vacances annuelles accumulés à son crédit pour chaque mois complet travaillé au cours de l'année de référence.

24.13 Un salarié qui a travaillé moins de la moitié des heures qu'il devait normalement travailler dans le mois reçoit un crédit de vacances calculé au prorata des heures travaillées dans ce mois à l'exception d'une absence pour un congé de paternité ou de maternité.

25 CONGÉS SOCIAUX

25.01 Un salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
- b) Lors du mariage d'un enfant : le jour du mariage;
- c) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables qui doivent être pris dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

Un salarié bénéficie d'un congé sans perte de traitement pour participer à la cérémonie d'adieux dans les cas suivants :

- a) Lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur, du tuteur ou de la tutrice légale : cinq (5) jours ouvrables consécutifs entre le jour du décès et le lendemain de la cérémonie d'adieux;
- b) Lors du décès de sa belle-mère ou de son beau-père actuel, du père ou de la mère du conjoint actuel : trois (3) jours ouvrables consécutifs entre le jour du décès et le lendemain de la cérémonie;
- c) Lors du décès d'un petit-fils, d'une petite-fille, du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint actuel : deux (2) jours ouvrables consécutifs pris entre le jour du décès et le lendemain de la cérémonie;

- d) Lors du décès de ses grands-parents : le jour de la cérémonie;
- e) Lors du décès du conjoint (e) d'une sœur ou d'un frère : (2) jours ouvrables consécutifs pris entre le jour du décès et le lendemain de la cérémonie.

Un tableau récapitulatif est fourni en annexe N.

25.02 Sauf pour son propre mariage ou pour le décès de son conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur, ces jours ne sont pas accordés s'ils coïncident avec les jours de congé hebdomadaire ou avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacances ou de congé de maladie prévus dans la présente convention.

25.03 Un (1) jour additionnel d'absence au travail sans perte de salaire est accordé au salarié lorsque la distance à parcourir pour se rendre aux funérailles dépasse cent cinquante (150) kilomètres.

25.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ ou, au plus tard, le lendemain de son départ.

25.05 On entend par conjoint(s) les personnes suivantes :

- a) Qui sont mariées et cohabitent;
- b) Qui sont unies civilement et cohabitent;
- c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les pères et mère d'un même enfant ou tuteur de l'enfant de leur conjoint;
- d) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins une année.

26 MALADIE OU ACCIDENT DE TRAVAIL

26.01 Les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent à tous les salariés.

26.02 Dans les cas d'accidents subis ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, le salarié reçoit une compensation payée par l'employeur ou par une assurance patronale de responsabilité civile, et ce, jusqu'à ce que le médecin traitant fasse rapport que ledit salarié souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans telle éventualité, le salarié concerné reçoit directement de l'employeur ou de l'assurance précitée, les prestations et autres compensations accordées en pareils cas par la Commission de santé et de sécurité du travail du Québec.

26.03 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur.

26.04 À moins d'empêchement majeur, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat très rapidement.

26.05 L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail auprès de l'employeur n'interrompt pas le service continu.

27 SÉCURITÉ SOCIALE

27.01 Régime d'assurance collective :

- a) Tout salarié admissible doit participer au régime d'assurance collective (vie- maladie-salaire courte et longue durée) en vigueur. L'employeur et le salarié doivent contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50%) chacun au paiement des primes exigibles en vertu du régime d'assurance collective.
- b) L'employeur administre le régime d'assurance collective et en détient la police maîtresse. Il doit autoriser la compagnie d'assurance à donner une copie de la police maîtresse au syndicat. L'employeur doit, sur demande, fournir au syndicat la fiche d'expérience. Tout changement au régime d'assurance collective présentement en vigueur doit être négocié entre l'employeur et le syndicat.
- c) Les parties s'entendent pour renégocier le régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention, s'il y a lieu.

27.02 Retraite :

L'âge normal de la retraite pour tout salarié régulier est de soixante-cinq (65) ans, plus exactement le premier jour suivant le 65^e anniversaire de naissance. Conformément à la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire (Loi 15), tout salarié peut, s'il en a la capacité, prolonger sa période d'emploi après l'âge normal de la retraite.

Tout participant âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus peut prendre sa retraite le premier jour de tout mois précédant la date de sa retraite normale.

27.03 Le régime de retraite sera maintenu pour les salariés qui en sont déjà bénéficiaires au moment du regroupement, aux mêmes conditions qui existent actuellement, jusqu'à entente différente pouvant intervenir entre les parties. Toute modification à un régime de retraite apporte automatiquement un ajustement correspondant, le cas échéant, aux articles 27.02 à 27.06 de la présente convention.

Les décisions concernant les placements sont prises de façon paritaire dans le cadre du fonctionnement du comité de retraite et le régime de retraite sera modifié en conséquence.

27.04 L'employeur et le salarié doivent contribuer à 50% du coût du régime avec un minimum de 5% chacun du salaire régulier de chaque salarié participant. Il est entendu que tous les surplus monétaires découlant de ces fonds de pension servent uniquement aux fins de ces régimes de retraite, incluant les frais d'administration du régime. En aucun cas, l'employeur ne peut se servir des surplus pour payer en tout ou en partie sa participation de 5% qu'il s'engage à verser au même titre que chaque salarié participant.

27.05 Anciens salariés de Rouyn :

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau régime de retraite (1^{er} février 1984), l'ancien régime de retraite a été discontinué, sauf pour les salariés déjà bénéficiaires qui ont choisi de le continuer plutôt que d'adhérer au nouveau régime prévu à l'article 27.04 de la présente convention. L'employeur doit voir à ce que l'actuaire ou le bureau chargé de faire les évaluations actuarielles du nouveau régime s'assure que les sommes déjà investies à l'ancien régime de retraite rapportent le mieux possible.

27.06 Un Comité de surveillance doit s'assurer que le régime d'assurance collective des salariés de l'employeur est adéquat et bien administré, et formuler des recommandations à ces fins. Un représentant attiré du syndicat participe aux réunions destinées à apporter des changements ou des améliorations à ce régime.

Le Comité de surveillance est formé d'au moins un (1) représentant des salariés non syndiqués et d'un (1) représentant du syndicat reconnu de salariés de l'employeur. Les membres du comité de surveillance ont droit à toutes les informations pertinentes et peuvent se réunir au moins un (1) jour ouvrable par année sans perte de salaire, en plus des réunions qui peuvent être convoquées par l'employeur.

27.07 L'employeur procédera à la revalorisation des crédits de rente des années antérieures le cas échéant selon les dispositions du régime de retraite.

27.08 Droits parentaux :

27.08.1 Congé de maternité

- a) Toute salariée régie par la présente convention a droit, en cas de maternité, aux dispositions prévues au régime québécois d'assurance parentale.
- b) Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime, où il y a contribution de la salariée, celle-ci doit verser sa quote-part, à tel régime et l'employeur fait de même. La cotisation de la salariée au régime de retraite est obligatoire.

27.08.2 Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né, et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- b) Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.
- c) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.
- d) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- e) Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article c) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- f) Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
- g) À la fin du congé parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans le poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

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

27.08.3 Pour bénéficier, durant le congé prévu à l'article 27.08.2, des avantages prévus par tout régime en vigueur, le salarié doit payer d'avance toutes les primes exigibles (salarié) pendant son absence et l'employeur verse sa quote-part à tel régime.

27.08.4

- a) L'employeur accorde, sur demande de la salariée faite au moins six (6) semaines avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental, un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines en prolongation du congé de maternité et du congé parental.
- b) Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue de retour au travail doit donner un préavis écrit à l'employeur de son intention de revenir au travail au moins trente (30) jours à l'avance.

- c) Pour bénéficiaire, durant le congé prévu à l'article 27.08.4 a), des avantages prévus par tout régime d'avantages sociaux, la salariée doit payer d'avance toutes les primes exigibles (salarié-employeur) pendant son absence, le tout sujet aux dispositions des différents régimes.

27.08.5 Congé de paternité

- a) Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé n'excédant pas cinq (5) semaines.
- b) La période où le congé peut être pris commence au moment où le nouveau-né arrive à la maison et se termine cinquante-deux (52) semaines plus tard.
- c) Le salarié doit donner un préavis à l'employeur au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail.
- d) Au cours du congé de paternité, le salarié peut bénéficier du régime d'avantages sociaux. Pendant la période où il reçoit des prestations de paternité dans le cadre du RQAP, le salarié et l'employeur assument chacun leur part des primes. Pendant la période de ce congé où il ne reçoit pas de prestations dans le cadre du RQAP, le salarié paie la totalité des primes.

28 TRAITEMENT EN MALADIE

28.01 Salariés ex-Ville de Rouyn :

Tout salarié régulier à la date du 27 avril 1983 participant au nouveau régime de retraite prévu au règlement municipal n° 2000-211, a droit, à compter de la date de son adhésion à ce nouveau régime, à une demie (1/2) journée de congé de maladie par mois de service, soit six (6) jours ouvrables par année, payables à la fin de chaque année si non utilisés durant l'année, ainsi qu'à deux (2) jours de congé de maladie non monnayables durant l'année, ni cumulatifs d'année en année, lesquels advenant la maladie seront utilisables le 1^{er} et 3^e jour de maladie durant l'année, et ce, en autant que son adhésion au nouveau régime de retraite soit effective avant le 1^{er} septembre 1984 ou avant le 1^{er} janvier précédant son trentième (30^e) anniversaire de naissance.

28.02 Salariés ex-Ville de Noranda :

Tout salarié régulier de l'ex-Ville de Noranda à la date du 1^{er} janvier 1987 a droit à deux tiers (2/3) de jour de maladie par mois, payable à la fin de chaque année si non utilisé durant l'année.

28.03 Lors du départ du salarié, l'employeur lui verse une compensation monétaire égale à son crédit maladie au taux de salaire qu'il gagnait avant son départ ou sa mise à la retraite. Cependant, le salarié rembourse à l'employeur

tout solde négatif à son crédit de jours de maladie; ce montant est pris à même la dernière paie du salarié.

28.04 Lors du décès d'un salarié au service de l'employeur, celui-ci verse à ses héritiers légaux les montants qu'il avait accumulés avant son décès.

28.05 Autres salariés et nouveaux salariés :

Tout salarié embauché après le 27 avril 1983 à l'ex-Ville de Rouyn ou après le 1er janvier 1987 à l'ex-Ville de Noranda, ou tout salarié régulier embauché par l'employeur, qu'il s'agisse d'un nouveau salarié ou d'un salarié ayant déjà travaillé à l'une ou l'autre des ex-Villes ou chez l'employeur, a droit à un demi (1/2) jour par mois de congé de maladie, soit six (6) jours ouvrables de salaire payés par année en cas de maladie; ces jours de maladie ne sont pas monnayables à la fin de l'année ni cumulatifs d'année en année.

Toutefois, les jours de congé de maladie non monnayables non utilisés au cours d'une année seront cumulés dans une banque de façon à ce que le salarié régulier puisse disposer d'un maximum de six (6) jours de congé de maladie en sus des jours de congé de maladie auxquels il a droit dans l'année courante. Les jours de congé de maladie ainsi accumulés dans cette banque seront crédités au taux de salaire de l'année précédente. Les premiers jours de maladie utilisés sont ceux de l'année courante.

28.06 Au début de chaque année, le salarié régulier dispose dès le 1er janvier d'un crédit de maladie d'où il déduira ses absences pour maladie. Une fois épuisé son crédit-maladie, toute absence pour maladie est sans solde.

28.07 Un salarié qui a travaillé plus de la moitié des heures régulières qu'il devait normalement travailler dans un même mois reçoit le crédit-maladie pour ce mois.

28.08 L'employeur peut faire examiner le salarié au besoin; il défraie alors les honoraires du médecin pour ces visites médicales. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail.

28.09 Le salarié a également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'employeur accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et par le salarié concerné.

28.10 Sur demande de l'employeur, après une absence de trois (3) jours consécutifs, le salarié doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure prévue de son retour au travail, un certificat médical ou une attestation écrite d'un médecin indiquant le diagnostic de la maladie et la date probable de son retour au travail. L'employeur assume, le cas échéant, les frais normaux d'un certificat médical ou d'une attestation écrite, sur présentation des pièces justificatives.

28.11 Les congés de maladie peuvent être utilisés pour s'occuper d'un parent, d'un conjoint ou d'un enfant malade.

29 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX SALARIÉS

29.01 Advenant le cas d'un règlement de fusion ou d'annexion, l'employeur prendra les mesures nécessaires pour protéger ses salariés et leur assurer, par son règlement ou son entente, les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention.

29.02 Advenant le cas où un salarié est poursuivi au civil à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à le défendre en lui procurant à ses frais les services juridiques, à moins que lesdits actes reprochés aient fait l'objet d'une condamnation au criminel ou qu'il s'agisse d'une grossière négligence ou d'une faute lourde de la part du salarié.

29.03 Aucun salarié régulier ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté ne peut être congédié, mis à pied ni ne subir de diminution de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail et l'attribution d'ouvrage à contrat, ou pour raison de surplus de personnel.

29.04 Pour les salariés réguliers ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté, dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter.

29.05 Dans les cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique :

1. Les salariés non réguliers sont tout d'abord mis à pied, et ce, dans l'ordre suivant :
 - a) Les salariés réservistes non admissibles aux rappels dans la fonction faisant l'objet de la mise à pied;
 - b) Les salariés réservistes admissibles aux rappels dans la fonction faisant l'objet de la mise à pied;
 - c) Les salariés à l'essai dans la fonction faisant l'objet de la mise à pied.
2. Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de sa classification dans le service concerné est mis à pied le premier;
3. Le salarié régulier mis à pied dans un service peut déplacer (bumper-supplanter) un salarié régulier ayant moins d'ancienneté que lui dans son propre service ou dans un autre service, en autant qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche, et

que ce déplacement soit fait par un salarié faisant partie de la même unité de négociation que le salarié mis à pied.

4. Aux fins d'application du présent article, les services visés sont les services de l'employeur et les salariés sont ceux qui correspondent à la définition de « salarié » apparaissant à l'article 4.02 de la présente convention.

29.06 Un salarié réserviste affecté par une mise à pied reçoit un préavis selon les dispositions de l'article 82 de la Loi sur les normes du travail; le salarié régulier affecté par une mise à pied reçoit un préavis écrit d'au moins deux (2) mois.

29.07 Si l'employeur ne donne pas ce préavis, il doit verser au salarié un montant égal au salaire qu'il aurait reçu pour la période du préavis.

29.08 L'employeur s'engage à rencontrer le syndicat sur tout projet d'attribution de contrat en sous-traitance pouvant menacer l'emploi d'un salarié régulier régi par la présente convention.

De plus, dans tout autre cas de sous-traitance pour des travaux normalement effectués par des salariés de l'employeur, le syndicat peut demander que ces cas soient discutés lors des rencontres du Comité de relations de travail prévu à la présente convention.

30 SÉCURITÉ ET SANTÉ

30.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles.

30.02 L'employeur accepte la responsabilité :

- a) De prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de leur emploi;
- b) De fournir l'équipement et les accessoires d'usage pour la protection des salariés, y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection, conformément aux recommandations du Comité de santé et de sécurité;
- c) De donner suite aux recommandations du Comité de santé et de sécurité.

30.03 Tout salarié doit :

- a) Prendre connaissance de la partie du programme de prévention qui s'applique à son service;
- b) Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de sa santé et de sa sécurité;

- c) Veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- d) Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements qui en découlent;
- e) Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- f) Collaborer, avec le comité de santé et de sécurité, ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la loi, des règlements qui en découlent et des dispositions de la présente convention.

30.04 L'employeur et le syndicat conviennent de former un Comité de santé et sécurité, composé de trois (3) membres désignés par l'employeur et de trois (3) membres désignés par le syndicat. Les représentants syndicaux du Comité de santé et de sécurité délèguent un de leurs membres pour les représenter auprès de l'employeur ou auprès de certains techniciens de la sécurité, pour l'élaboration, la mise au point et la surveillance de l'exécution des programmes d'information dans le domaine de la prévention découlant de la présente clause. Les principales fonctions du Comité de santé et sécurité :

- Conseiller l'employeur pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène du travail;
- Faire enquête sur tous les accidents, de statuer sur la technique d'enquête d'accident à être retenue et d'en faire rapport après chaque enquête; une copie de ce rapport est transmise immédiatement à l'employeur et au syndicat;
- Se réunir au moins six (6) fois par année pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir ou, à la demande de deux (2) membres du Comité, soit un (1) représentant de l'employeur et un (1) représentant du syndicat ou de trois (3) membres de l'une ou l'autre des parties;
- Élaborer et de mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information et de formation dans le domaine de la prévention et d'en surveiller l'exécution;
- Établir les règles de régie interne nécessaires à son fonctionnement, en s'inspirant du principe de l'alternance;
- Faire un compte-rendu de toutes ses réunions et inspections et d'en adresser une copie à l'employeur et au syndicat.

30.05 Le Comité est informé dans les meilleurs délais (au plus tard dans les 48 heures de la connaissance) de tout accident avec blessures impliquant un salarié; selon leur importance, les accidents sans blessure sont communiqués au Comité.

Le Comité désigne deux (2) membres, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat, pour faire enquête dans chaque cas selon la technique précédemment convenue.

30.06 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit, pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident, son salaire régulier. Le salarié peut, en avisant son supérieur immédiat, s'absenter sans perte de salaire pour des visites supplémentaires aux fins de traitement relatif à son accident.

30.07 Un salarié qui est blessé au travail ou qui allègue une maladie professionnelle doit remplir dès que possible le rapport d'enquête d'accident de l'employeur. Il doit aussi remplir la réclamation du travailleur de la CNESST, assisté d'un représentant syndical au besoin.

30.08 Tel que prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé et sa sécurité ou peut avoir effet d'exposer une autre personne à un semblable dangers.

30.09 Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le salarié doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

30.10 Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque un des membres du Comité de santé et sécurité au travail qui a été désigné par le syndicat pour procéder à l'examen de la situation et d'examiner les corrections qu'il entend apporter.

Si l'employeur ou son représentant, ainsi qu'un membre du Comité de santé et sécurité représentant le syndicat, en viennent à une entente sur les mesures nécessaires à prendre, l'employeur est alors lié, le salarié doit effectuer le travail dans les conditions convenues.

Si lesdits représentants de l'employeur et du syndicat n'en viennent pas une entente au sujet des mesures à prendre, le salarié peut continuer de refuser d'effectuer le travail qu'il juge dangereux pour sa santé et sa sécurité.

En cas de désaccord parmi les membres du Comité agissant dans ce cas, le cas est immédiatement soumis au Comité de santé et sécurité, dont la décision est rendue par écrit et est exécutoire.

En cas de désaccord, les parties demandent immédiatement, de façon conjointe, à la Commission de la santé et de la sécurité du travail de déléguer une personne-ressource qualifiée pour faire une enquête sur la question en présence de deux (2) membres du Comité de santé et sécurité, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat. La demande à la Commission de la santé et de la sécurité du travail peut être effectuée par simple appel téléphonique en expliquant la nature du problème.

La recommandation du représentant de la Commission lie les parties et le salarié doit effectuer le travail dans les conditions recommandées.

À partir du moment où le salarié refuse d'exécuter un travail qu'il juge dangereux pour sa santé et sa sécurité et jusqu'à ce que les mesures ou décisions relatives aient été exécutées, le salarié est affecté à d'autres tâches pour lesquelles il a des aptitudes, et ce, sans perte de salaire.

30.11 Le refus d'exécuter un travail dangereux s'effectue selon les modalités de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

30.12 L'employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins dans tous ses véhicules et aux endroits déterminés par le Comité de santé et sécurité.

30.13 L'employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés manuels (cols bleus) un local aménagé pour qu'ils puissent y prendre leurs repas et à prendre les mesures nécessaires pour le maintenir propre.

30.14 L'employeur s'engage, aux fins de sécurité, à maintenir un salarié pour poinçonner et pour exercer la surveillance en avant de la souffleuse à neige.

30.15 Le port des lunettes de sécurité pour ceux qui portent des verres est obligatoire et l'employeur défraie le coût de la lunette de sécurité avec monture standard. L'employeur ne paie pas pour des vitres teintées.

La perte des lunettes de sécurité ou le bris de celles-ci en dehors de son utilisation au travail doit être défrayé par les salariés.

L'employeur n'est tenu responsable que du remplacement occasionné par le bris des lunettes de sécurité, si elles sont utilisées au travail. L'employeur défraie alors l'équivalent d'une lunette de sécurité à foyer simple, avec monture standard, si nécessaire.

30.16 Tout vêtement ou équipement de sécurité exigé par l'employeur ou par la loi est aux frais de l'employeur et demeure en tout temps sa propriété; de plus, tout tel vêtement ou équipement doit être remis à l'employeur lors du départ du salarié ou lors de leur remplacement lorsque nécessaire.

30.17 L'employeur met à la disposition des salariés, au garage municipal, une douche de protection pour les yeux, incluant de l'eau distillée.

30.18 Le salarié doit effectuer la vérification de son véhicule avant départ, selon la procédure en place.

30.19 L'employeur s'engage à libérer les salariés de leur travail, avec solde, deux (2) fois par année, soit en mai et en novembre et/ou au besoin, pour que le Comité de santé et de sécurité puisse informer les salariés des modifications aux lois et de leurs droits et obligations en matière de santé et de sécurité. Ces réunions d'information ont une durée maximum de deux (2) heures.

31 ALLOCATIONS

31.01 Utilisation du véhicule personnel

Tout salarié requis par l'employeur d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions reçoit dix dollars soixante-quinze cents (10,75 \$) par jour ou un minimum de quarante-trois cents (0,43 ¢) du kilomètre.

Nonobstant le paragraphe précédent, aucun salarié n'est obligé de se servir de son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions.

32 VÊTEMENTS ET AUTRES ACCESSOIRES

32.01 Chapeau et bottes de sécurité

L'employeur fournit à ses frais au salarié qui est requis par sa fonction de porter, conformément à la loi, un chapeau ou des bottes de sécurité été/hiver, au besoin. Les équipements demeurent la propriété de l'employeur et ils doivent lui être remis au départ du salarié ou lors de leur remplacement.

Le salarié réserviste doit rembourser le coût de sa paire de bottes de sécurité et/ou de ses lunettes de sécurité s'il quitte son emploi volontairement avant d'avoir atteint quatre (4) mois de service à compter de la date où le salarié a obtenu la paire de bottes et de six (6) mois pour les lunettes de sécurité ajustées à la vue. Le salarié doit remettre son casque de sécurité lors de sa fin d'emploi.

32.02 Bottes de sécurité

Le salarié se voit allouer un montant maximum annuel de 157,58 \$, incluant les taxes, pour l'achat d'une paire de bottes de sécurité qu'il se procure auprès du ou des fournisseurs désignés par l'employeur. Le montant est indexé à compter du 1er janvier 2016 du même pourcentage que les échelles salariales. La modalité d'ajustement est en vigueur pour la durée de la convention collective.

Tous les salariés manuels

- Gants de cuirs

Soudeurs

- Trois (3) salopettes

Ouvriers à l'aqueduc et égout

- Gants de caoutchouc;
- Trois (3) salopettes;
- Une (1) paire de mitaines de cuir;
- Deux (2) salopettes 3 saisons;
- Bottes de caoutchouc émondeur – été/hiver.

L'employeur dispose d'un nombre suffisant d'habits de caoutchouc, trois (3) salopettes et deux (2) salopettes trois saisons, pour l'usage des salariés lorsque ces habits sont requis.

Préposés d'entretien d'aréna

L'employeur fournit aux préposés à l'entretien d'aréna les vêtements suivants :

- Un (1) veston de travail ou un couvre-tout identifié.

Préposé à la signalisation et aide-électricien & Électricien et préposé à la signalisation

- Couvre-bottes
- Salopettes
- Bottes cuissardes
- Ensemble d'hiver 2 pièces

Technicien de laboratoire

L'employeur fournit au technicien de laboratoire et renouvelle au besoin les vêtements suivants :

- Gants de caoutchouc;
- Survêtement de laboratoire (sarrau);
- Souliers de sécurité;
- Deux (2) chemises;
- Deux (2) pantalons.

Technicien d'aréna

Chargé d'aréna (frigoriste)

Aide-frigoriste

- Manteau d'hiver.

Espaces verts

Technicien espaces verts et équipements de loisir (terrains sportifs)

Technicien espaces verts et équipements de loisir (entretien des espaces publics extérieurs)

Technicien espaces verts et équipement de loisir (horticulture)

Technicien espaces verts et équipement de loisir (entretien des cimetières)

Technicien aux infrastructures en loisirs

- Bottes d'hiver isolées;
- Gants-mitaines isolés;
- Ensemble d'hiver (2 pièces);
- Salopettes;
- Bottes en caoutchouc été/hiver.

Opérateurs d'usine

L'employeur fournit aux opérateurs d'usine et renouvelle au besoin les vêtements suivants :

- Gants de caoutchouc;
- Tablier de caoutchouc;
- Salopettes;
- Souliers de sécurité;

- Couvre-chaussures;
- Deux (2) chemises;
- Deux (2) pantalons.

Mécanicien

- Deux (2) habits isolés, disponibles dans le garage.

Surveillant de déneigement

Quatre (4) salariés désignés comme surveillant de déneigement au début de la saison hivernale :

- Bottes d'hiver isolées;
- Gants et mitaines isolées;
- Ensemble d'hiver (2 pièces).

Assainissement des eaux

- Manteau d'hiver;
- Deux (2) pantalons;
- Deux (2) chemises;
- Gants de caoutchouc;
- Gants de nitrile;
- Gants et mitaines isolés;
- Gants d'été;
- Bottes de pompier (cuissardes);
- Souliers de sécurité.

Technicien en génie municipal

- Bottes été/hiver;
- Ensemble d'hiver, au besoin.

Autres salariés

- Quatre (4) salopettes isolées sont disponibles par le biais du magasinier.

Préposé aux compteurs d'eau et aux chronomètres de stationnement

L'employeur, selon le style et la couleur de son choix, fournit aux releveurs de compteurs et au préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement, les vêtements suivants :

ÉTÉ :

- Souliers;
- Bottes de pluie;
- Manteau d'été;
- Trois (3) chemises;
- Trois (3) pantalons;
- Casquette;
- Imperméable.

HIVER :

- Bottes d'hiver avec fermeture éclair sur le côté;
- Paletot d'hiver;
- Chapeau;
- Gants d'hiver;
- Un (1) manteau pour l'automne;
- Trois (3) chemises.

33 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

33.01 L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité paritaire de relations de travail, formé de trois (3) membres du syndicat et de trois (3) membres de l'employeur et ledit comité est formé dans le but de favoriser la bonne entente et le bon fonctionnement des services.

33.02 Ce comité se réunit au moins une (1) fois par mois ou au besoin, après entente entre les parties.

33.03 Les salariés, membres du Comité, sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour toutes les heures de session du comité auxquelles ils ont été présents durant leur journée ou leur quart de travail.

34 CONGÉ SANS SOLDE

34.01 Sur demande écrite, comprenant des raisons valables autres que la recherche ou l'exercice d'un autre emploi, l'employeur pourra accorder à un salarié régulier ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, un congé sans solde excédant quatorze (14) jours.

34.01.1 Un maximum de trois (3) salariés à la fois peut bénéficier d'un tel congé sans solde.

34.01.2 Le salarié régulier qui désire bénéficier d'un congé sans solde doit en faire la demande au moins trois (3) mois avant la date prévue de son départ. Les congés sont accordés selon les périodes disponibles et selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en ont fait la demande.

- 1) Le salarié doit informer par écrit le directeur de son service ainsi que le directeur du service des ressources humaines qu'il désire un congé sans solde. La demande doit indiquer le moment approximatif de début et de fin du congé.
- 2) L'employeur rencontrera alors le salarié pour évaluer la demande et lui transmettre une réponse. Le salarié peut se faire accompagner par son représentant syndical.
- 3) L'employeur transmettra une réponse dans un délai maximal de quatorze (14) jours.

34.01.3 L'employeur remet au salarié l'indemnité qui correspond aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ pour un tel congé sans solde.

34.01.4 Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde avant terme sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur. Le salarié comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé sans solde ci-haut prévu.

34.01.5 Pour tout congé sans solde inférieur à quatorze (14) jours, le salarié régulier en fait la demande au directeur de son service, avec copie au directeur du service des ressources humaines.

34.02 Pour bénéficier, durant un tel congé, des avantages de la convention collective et de tout autre régime prévu, le salarié doit payer sa quote-part, et l'employeur fait de même, à tout ou tel régime, et au syndicat, le tout étant sujet aux conditions particulières applicables à chaque régime.

34.01 Si le salarié n'est pas de retour à son poste après l'expiration de la période du congé sans solde, il est considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour où il devait se présenter au travail à moins d'un cas de force majeure.

34.04 Le salarié en congé sans solde n'accumule pas de congé de maladie ni de vacances annuelles pendant cette période. De plus, il bénéficiera des congés flottants au prorata des mois complets travaillés.

35 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

35.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des salariés.

35.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habilités propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un salarié et pour permettre au salarié qui ne possède pas la théorie ou la technique requise à l'exercice des tâches qui lui sont confiées, d'acquérir ce complément de théorie ou de technique nécessaire à la conservation de son poste ou à l'accession à un poste d'une classification supérieure.

35.03 Le Comité de relations de travail a pour tâche d'étudier et de recommander des programmes visant à améliorer la formation professionnelle ou à recycler les salariés dont l'emploi est affecté par des changements technologiques ou administratifs.

35.04 Ce Comité, sur accord unanime de ses membres, peut s'adjoindre au besoin toute personne-ressource qu'il juge nécessaire.

35.05 Lorsque la formation est exigée par l'employeur, l'employeur défraie la totalité des frais encourus, approuvés par le directeur ou son représentant et le salaire régulier pour les heures de formation effectuées et les heures de transport au taux du salaire régulier. Les modalités de transport sont déterminées par l'employeur.

36 ÉVALUATION DES EMPLOIS

36.01 L'évaluation des catégories d'emplois demeure en vigueur selon la structure salariale en vigueur. Toutefois, si l'exercice du maintien de l'équité salariale a un impact sur l'échelle salariale d'une catégorie d'emploi, la modification sera intégrée dans la structure salariale.

36.02 L'évaluation des emplois est effectuée à l'aide du plan d'évaluation convenu au sein du comité d'équité salariale.

36.03 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de définir le contenu des emplois.

L'employeur reconnaît qu'il doit aussi définir le contenu des emplois selon le travail normal et régulier accompli par le salarié ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'employeur.

36.04 L'employeur et le syndicat conviennent de confier au Comité de relations de travail toute question relative à l'évaluation des emplois et des tâches.

36.05 L'employeur et le syndicat conviennent de régler à l'amiable tout désaccord en vertu du présent article; toutefois, si aucun accord n'est possible et nonobstant toute procédure de griefs établie en vertu de la présente convention collective, le Comité doit référer le désaccord à la décision d'une personne-ressource, choisie par les deux parties et reconnue pour sa compétence dans le domaine des relations industrielles. Les honoraires et les dépenses, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par les parties.

36.06 Une erreur technique ou d'écriture dans les soumissions écrites d'une demande d'évaluation par l'une ou l'autre des parties ne l'invalide pas.

37 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

37.01 L'employeur défraie le coût d'impression des conventions collectives dont il a besoin au prorata de sa demande d'exemplaire.

37.02 Le texte de la présente convention, bien qu'écrit au masculin pour en simplifier la lecture, s'adresse tout autant à la salariée qu'au salarié.

37.03 Permis de conduire :

Si un salarié régulier se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité, l'employeur peut l'assigner durant cette période à un poste compatible avec ses qualifications, si un tel poste est disponible; à défaut, le salarié peut alors prendre l'ensemble des congés auxquels il a droit et obtient ensuite un congé sans solde jusqu'à la restitution du permis et au maximum jusqu'à deux (2) ans, plus les délais normaux pour obtenir à nouveau ledit permis (1 à 3 semaines). Lorsque dans cette période il obtient à nouveau un permis de conduire, en conformité avec ses tâches antérieures, il reprend ses fonctions habituelles.

37.03.1 Si l'assignation prévue à 37.03 est possible, le salarié reçoit le salaire du poste auquel l'employeur l'assigne.

37.04 Emprisonnement :

Si un salarié régulier est condamné à un emprisonnement, il est admissible à un congé sans solde sans toutefois que celui-ci soit d'une durée supérieure à un (1) an; après cette période, le salarié perd son ancienneté et son emploi. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si le salarié est condamné pour un acte commis contre des biens, des personnes ou des intérêts liés directement à l'employeur.

37.05 Le salarié bénéficiant des dispositions des articles 37.03 et 37.04 qui désire maintenir la couverture de son régime d'assurance collective doit payer sa quote-part et celle de l'employeur à ce régime si ledit régime le permet.

38 DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La présente convention s'applique du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2021.

38.02 La dénonciation doit se faire par écrit, par l'une ou l'autre des parties, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration,

de son intention d'y mettre fin ou de l'amender.

38.03 En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties durant la négociation et jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention sont appliquées comme si elles étaient encore en vigueur.

38.04 Augmentation salariale :

Les échelles de salaires sont ajustées selon les pourcentages suivants :

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1 ^{er} janvier	2.9 %	2 %	2.20 %	2.20 %	2.20 %	2.20 %	2.20 %
1 ^{er} dimanche de septembre	---	---	0.50 %	0.60 %	0.50 %	0.50 %	0.60 %

L'écart entre le taux maximal de chaque classe sera d'un minimum de 0,07\$.

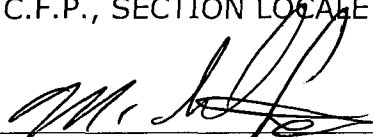
38.05 Toutes lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la convention collective.

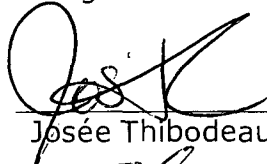
EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties ont signé à Rouyn-Noranda, province de Québec, ce 4e jour du mois de juillet 2016.

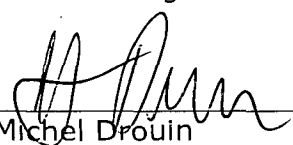
L'EMPLOYEUR :
LA VILLE DE ROUYN-NORANDA

LE S.C.F.P., SECTION LOCALE 348


Serge Dion

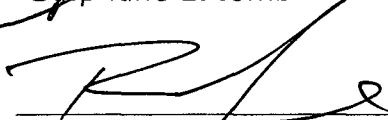

Michel Lesage

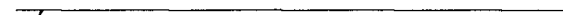

Josée Thibodeau

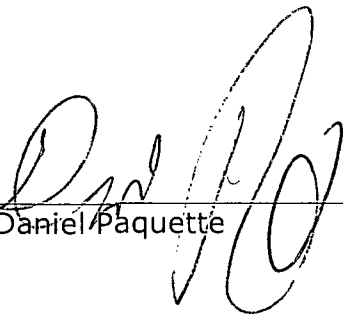

Michel Drouin


Stéphane Lacombe


Marc Boutour


Réjean Lesage

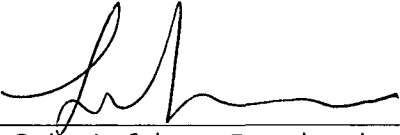

Éric Beaudoin



Daniel Paquette



Stéphane Hébert



Colin Lefebvre Bouchard
Conseiller syndical
SCFP

ANNEXES

ANNEXE A - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

NOMS ET PRÉNOMS	FONCTIONS
	Opérateur B
	Tech esp vert équip entr espaces publics
	Tech esp vert infrastructures loisirs
	Journalier
	Opérateur d'usine d'épuration et pompes
	Opérateur A
	Ouvrier travaux publics
	Opérateur A
	Tech esp vert équip entr espaces publics
	Opérateur B
	Ouvrier aqueduc égouts
	Tech esp vert équip entr espaces publics
	Opérateur A
	Opérateur B
	Journalier
	Ouvrier travaux publics
	Technicien en électricité
	Opérateur A
	Ouvrier aqueduc égouts
	Opérateur A
	Technicien d'aréna
	Opérateur(trice) d'usine de filtration
	Technicien en génie municipal
	Électricien & préposé à la signalisation
	Opérateur d'usine d'épuration et pompes
	Tech esp vert équip entr terrain sportif
	Technicien en génie municipal
	Opérateur B
	Électricien & préposé à la signalisation
	Préposé à la signalisation
	Ouvrier aqueduc égouts
	Opérateur B
	Préposé à la signalisation
	Opérateur(trice) d'usine de filtration
	Tech esp vert équip entr espaces publics
	Opérateur A
	Opérateur(trice) d'usine de filtration

ANNEXE A - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

NOMS ET PRÉNOMS	FONCTIONS
	Opérateur A
	Technicien opérateur eaux usées
	Concierge
	Opérateur A
	Opérateur(trice) d'usine de filtration
	Préposé d'entretien d'aréna
	Opérateur A
	Opérateur d'usine d'épuration et pompes
	Technicien spécialiste d'usine
	Opérateur A
	Opérateur B
	Opérateur A
	Préposé d'entretien d'aréna
	Opérateur d'usine d'épuration et pompes
	Ouvrier travaux publics
	Opérateur A
	Préposé compteurs d'eau & parcomètres
	Aide-frigoriste
	Technicien opérateur usine de filtration
	Opérateur B
	Ouvrier entretien général
	Technicien-opérateur au T.D.C.
	Magasinier
	Opérateur A
	Journalier
	Chargé d'aréna (frigoriste)
	Opérateur B
	Opérateur(trice) d'usine de filtration
	Ouvrier entretien général
	Technicien en génie municipal
	Ouvrier travaux publics
	Opérateur(trice) d'usine de filtration

ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ

NOM	DATE DE NAISSANCE	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ DE VACANCES
		1979-06-11	
		1980-11-01	
		1985-03-23	
		1985-11-06	
		1986-01-27	
		1987-04-22	1984-11-13
		1988-06-13	
		1988-10-31	
		1989-01-23	
		1989-07-07	
		1990-09-10	
		1990-12-08	
		1992-01-13	1991-12-31
		1993-11-22	1993-03-27
		1994-05-24	1994-03-09
		1994-05-24	
		1995-07-01	1995-06-05
		1996-02-20	1994-12-27
		1996-06-29	1996-12-16
		1996-12-05	
		1996-12-15	1999-10-29
		1997-04-01	1995-09-18
		1997-07-01	1995-07-27
		1998-06-01	1996-06-18
		1998-06-22	1997-09-08
		1998-11-16	1996-06-10
		2000-01-24	
		2000-02-28	1998-06-23
		2000-06-05	
		2001-06-11	
		2001-09-20	2006-04-03
		2002-02-25	1999-09-15
		2002-04-22	2000-04-06
		2003-08-05	
		2003-11-03	1999-05-07
		2004-03-26	2002-12-16
		2004-03-26	2002-12-11
		2004-05-17	2000-03-30
		2004-11-23	
		2005-01-23	2003-06-16

ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ

NOM	DATE DE NAISSANCE	DATE D'ANCIENNETÉ	ANCIENNETÉ DE VACANCES
		2005-05-30	
		2005-11-09	2004-05-24
		2006-06-12	2005-12-02
		2007-04-30	
		2007-05-02	2006-10-09
		2007-09-09	
		2007-11-19	2007-01-30
		2007-11-26	2006-04-18
		2007-11-30	2003-08-27
		2008-12-01	2007-11-27
		2008-12-18	2008-07-28
		2009-01-15	
		2009-06-22	
		2009-09-14	
		2010-04-26	2009-03-02
		2011-04-12	2009-12-14
		2011-04-18	2010-01-12
		2011-05-16	
		2011-05-02	2010-08-02
		2011-06-06	
		2011-07-26	
		2012-06-21	
		2012-10-15	
		2013-01-15	
		2013-02-18	
		2013-04-29	
		2014-06-02	
		2014-06-02	
		2015-06-15	

(1) *Salariés à l'essai à compter de la date de signature*

(2) *Salarié exclu de l'unité de négociation (art. 10.08 e) à compter du 6 avril 2009*

ANNEXE C - ÉCHELLE DE SALAIRES

Notes concernant l'ensemble des échelles salariales :

1. La majoration du taux horaire est appliquée sur chaque classe.
2. Le taux horaire du poinçonneur et du concierge est maintenu au taux de base (85 %) du journalier auxiliaire.
3. Le salarié apparaissant sur la liste de rappel au 1er janvier 2009 et qui est rappelé au travail à titre de poinçonneur sera considéré comme un poinçonneur sénior et bénéficiera du taux maximum de la classe 2.
4. Le salaire de monsieur [REDACTED] est basé selon le taux moyen de concierge et de journalier lorsqu'il travaille dans un autre service pendant la période estivale. Si l'organisation du travail devait être différente, le taux horaire sera ajusté en fonction du taux de base (85 %) du journalier auxiliaire.
5. On doit lire 4 fonctions différentes de technicien des espaces verts et équipements de loisirs.

2016

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX
				1-01-2016 (2%)
1	Journalier auxiliaire	85 %	0 à 2080 h	22.14 \$
		100 %	2081 h et plus	26.01 \$
2	Poinçonneur sénior	85 %	0 à 2080 h	22.80 \$
		100 %	2081 h et plus	26.81 \$
3	Journalier	85%	0 à 2080 h	22.94 \$
		100%	2081 h et plus	26.96 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	85 %	0 à 2080 h	23.05 \$
		100 %	2081 h et plus	27.10 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	85 %	0 à 2080 h	23.22 \$
		100%	2081 h et plus	27.30 \$
6	Magasinier	85%	0 à 2080 h	23.27 \$
		100%	2081 h et plus	27.32 \$
7	Opérateur C	85 %	0 à 2080 h	23.30 \$
		100%	2081 h et plus	27.39 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	85 %	0 à 2080 h	23.38 \$
		100%	2081 h et plus	27.51 \$
9	Opérateur B	85%	0 à 2080 h	23.41 \$
		100%	2081 h et plus	27.54 \$
10	Ouvrier travaux publics	85%	0 à 2080 h	23.49 \$
		100%	2081 h et plus	27.60 \$
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	85%	0 à 2080 h	23.50 \$
		100%	2081 h et plus	27.61 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	85%	0 à 2080 h	23.54 \$
		100%	2081 h et plus	27.66 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	85%	0 à 2080 h	23.57 \$
		100%	2081 h et plus	27.69 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	85%	0 à 2080 h	23.64 \$
		100%	2081 h et plus	27.81 \$
15	Opérateur A	85%	0 à 2080 h	23.66 \$
		100%	2081 h et plus	27.85 \$
16	Ouvrier entretien général	85%	0 à 2080 h	23.72 \$
		100%	2081 h et plus	27.92 \$

2016 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX
				1-01-2016 (2%)
17	Soudeur	85 %	0 à 2080 h	23.80 \$
		100%	2081 h et plus	28.01 \$
18	Mécanicien	85 %	0 à 2080 h	23.90 \$
		100%	2081 h et plus	28.11 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	85%	0 à 2080 h	23.95 \$
		100%	2081 h et plus	28.16 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	85 %	0 à 2080 h	23.97 \$
		100%	2081 h et plus	28.20 \$
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	85%	0 à 2080 h	24.06 \$
		100%	2081 h et plus	28.24 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	85%	0 à 2080 h	24.08 \$
		100%	2081 h et plus	28.32 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	85%	0 à 2080 h	24.17 \$
		100%	2081 h et plus	28.41 \$
24	Technicien de laboratoire	85 %	0 à 2080 h	24.22 \$
		100%	2081 h et plus	28.50 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	85%	0 à 2080 h	24.31 \$
		100%	2081 h et plus	28.58 \$
HORS CLASSE				
HC	Technicien spécialiste d'usine	85 %	0 à 2080 h	25.32 \$
		100%	2081 h et plus	29.79 \$
HC	Technicien en génie municipal ⁽⁵⁾ Technicien d'aréna		0 à 2080 h	23.38 \$
			2081 à 4160 h	27.42 \$
			4161 h et plus	29.79 \$
HC	Technicien en électricité ⁽⁶⁾		0 à 2080 h	23.86 \$
			2081 à 4160 h	26.85 \$
			4161 h et plus	29.83 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2017

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2017	09-2017
				2.2%	0.5%
1	Journalier auxiliaire	85 %	0 à 2080 h	22.59 \$	22.71 \$
		100 %	2081 h et plus	26.58 \$	26.71 \$
2	Poinçonneur sénior	85 %	0 à 2080 h	23.29 \$	23.40 \$
		100 %	2081 h et plus	27.40 \$	27.53 \$
3	Journalier	85%	0 à 2080 h	23.42 \$	23.54 \$
		100%	2081 h et plus	27.56 \$	27.69 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	85 %	0 à 2080 h	23.54 \$	23.66 \$
		100 %	2081 h et plus	27.70 \$	27.83 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	85 %	0 à 2080 h	23.72 \$	23.83 \$
		100%	2081 h et plus	27.90 \$	28.04 \$
6	Magasinier	85%	0 à 2080 h	23.73 \$	23.85 \$
		100%	2081 h et plus	27.92 \$	28.06 \$
7	Opérateur C	85 %	0 à 2080 h	23.80 \$	23.92 \$
		100%	2081 h et plus	28.00 \$	28.14 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	85 %	0 à 2080 h	23.90 \$	24.02 \$
		100%	2081 h et plus	28.11 \$	28.26 \$
9	Opérateur B	85%	0 à 2080 h	23.92 \$	24.04 \$
		100%	2081 h et plus	28.15 \$	28.29 \$
10	Ouvrier travaux publics	85%	0 à 2080 h	23.98 \$	24.10 \$
		100%	2081 h et plus	28.21 \$	28.35 \$
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	85%	0 à 2080 h	23.99 \$	24.11 \$
		100%	2081 h et plus	28.22 \$	28.36 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	85%	0 à 2080 h	24.03 \$	24.15 \$
		100%	2081 h et plus	28.26 \$	28.41 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	85%	0 à 2080 h	24.05 \$	24.17 \$
		100%	2081 h et plus	28.30 \$	28.44 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	0.85	0 à 2080 h	24.16 \$	24.28 \$
		100%	2081 h et plus	28.43 \$	28.57 \$
15	Opérateur A	85%	0 à 2080 h	24.19 \$	24.31 \$
		100%	2081 h et plus	28.46 \$	28.60 \$
16	Ouvrier entretien général	85%	0 à 2080 h	24.25 \$	24.37 \$
		100%	2081 h et plus	28.53 \$	28.68 \$

2017 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2017 2.2%	09-2017 0.5%
17	Soudeur	85 %	0 à 2080 h	24.34 \$	24.46 \$
		100%	2081 h et plus	28.63 \$	28.77 \$
18	Mécanicien	85 %	0 à 2080 h	24.42 \$	24.54 \$
		100%	2081 h et plus	28.73 \$	28.87 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	85%	0 à 2080 h	24.46 \$	24.59 \$
		100%	2081 h et plus	28.78 \$	28.92 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	85 %	0 à 2080 h	24.50 \$	24.62 \$
		100%	2081 h et plus	28.82 \$	28.97 \$
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	85%	0 à 2080 h	24.54 \$	24.66 \$
		100%	2081 h et plus	28.87 \$	29.01 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	85%	0 à 2080 h	24.60 \$	24.72 \$
		100%	2081 h et plus	28.94 \$	29.09 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	85%	0 à 2080 h	24.68 \$	24.81 \$
		100%	2081 h et plus	29.04 \$	29.18 \$
24	Technicien de laboratoire	85 %	0 à 2080 h	24.75 \$	24.88 \$
		100%	2081 h et plus	29.12 \$	29.27 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	85%	0 à 2080 h	24.83 \$	24.95 \$
		100%	2081 h et plus	29.21 \$	29.35 \$
HORS CLASSE					
HC	Technicien spécialiste d'usine	85 %	0 à 2080 h	25.88 \$	26.01 \$
		100%	2081 h et plus	30.44 \$	30.59 \$
HC	Technicien en génie municipal ⁽⁵⁾ Technicien d'arénas		0 à 2080 h	23.90 \$	24.02 \$
			2081 à 4160 h	28.02 \$	28.16 \$
			4161 h et plus	30.44 \$	30.59 \$
HC	Technicien en électricité ⁽⁶⁾		0 à 2080 h	24.38 \$	24.50 \$
			2081 à 4160 h	27.44 \$	27.58 \$
			4161 h et plus	30.49 \$	30.64 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2018

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2018	09-2018
				2.2%	0.6%
1	Journalier auxiliaire	85 %	0 à 2080 h	23.21 \$	23.35 \$
		100 %	2081 h et plus	27.30 \$	27.47 \$
2	Poinçonneur sénior	85 %	0 à 2080 h	23.92 \$	24.06 \$
		100 %	2081 h et plus	28.14 \$	28.31 \$
3	Journalier	85%	0 à 2080 h	24.06 \$	24.20 \$
		100%	2081 h et plus	28.30 \$	28.47 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	85 %	0 à 2080 h	24.18 \$	24.33 \$
		100 %	2081 h et plus	28.45 \$	28.62 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	85 %	0 à 2080 h	24.36 \$	24.50 \$
		100%	2081 h et plus	28.66 \$	28.83 \$
6	Magasinier	85%	0 à 2080 h	24.38 \$	24.52 \$
		100%	2081 h et plus	28.68 \$	28.85 \$
7	Opérateur C	85 %	0 à 2080 h	24.44 \$	24.59 \$
		100%	2081 h et plus	28.76 \$	28.93 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	85 %	0 à 2080 h	24.55 \$	24.69 \$
		100%	2081 h et plus	28.88 \$	29.05 \$
9	Opérateur B	85%	0 à 2080 h	24.57 \$	24.72 \$
		100%	2081 h et plus	28.91 \$	29.08 \$
10	Ouvrier travaux publics	85%	0 à 2080 h	24.63 \$	24.78 \$
		100%	2081 h et plus	28.98 \$	29.15 \$
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	85%	0 à 2080 h	24.64 \$	24.79 \$
		100%	2081 h et plus	28.99 \$	29.16 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	85%	0 à 2080 h	24.68 \$	24.82 \$
		100%	2081 h et plus	29.03 \$	29.21 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	85%	0 à 2080 h	24.70 \$	24.85 \$
		100%	2081 h et plus	29.06 \$	29.24 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	0.85	0 à 2080 h	24.82 \$	24.97 \$
		100%	2081 h et plus	29.20 \$	29.37 \$
15	Opérateur A	85%	0 à 2080 h	24.85 \$	24.99 \$
		100%	2081 h et plus	29.23 \$	29.40 \$
16	Ouvrier entretien général	85%	0 à 2080 h	24.91 \$	25.06 \$
		100%	2081 h et plus	29.31 \$	29.48 \$

2018 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2018 2.2%	09-2018 0.6%
17	Soudeur	85 %	0 à 2080 h	24.99 \$	25.14 \$
		100%	2081 h et plus	29.41 \$	29.58 \$
18	Mécanicien	85 %	0 à 2080 h	25.08 \$	25.23 \$
		100%	2081 h et plus	29.50 \$	29.68 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	85%	0 à 2080 h	25.13 \$	25.28 \$
		100%	2081 h et plus	29.56 \$	29.74 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	85 %	0 à 2080 h	25.16 \$	25.31 \$
		100%	2081 h et plus	29.60 \$	29.78 \$
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	85%	0 à 2080 h	25.20 \$	25.35 \$
		100%	2081 h et plus	29.65 \$	29.83 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	85%	0 à 2080 h	25.27 \$	25.42 \$
		100%	2081 h et plus	29.73 \$	29.90 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	85%	0 à 2080 h	25.35 \$	25.50 \$
		100%	2081 h et plus	29.82 \$	30.00 \$
24	Technicien de laboratoire	85 %	0 à 2080 h	25.43 \$	25.58 \$
		100%	2081 h et plus	29.91 \$	30.09 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	85%	0 à 2080 h	25.50 \$	25.65 \$
		100%	2081 h et plus	30.00 \$	30.18 \$
HORS CLASSE					
HC	Technicien spécialiste d'usine	85 %	0 à 2080 h	26.58 \$	26.74 \$
		100%	2081 h et plus	31.27 \$	31.46 \$
HC	Technicien en génie municipal ⁽⁵⁾ Technicien d'arénas		0 à 2080 h	24.55 \$	24.69 \$
			2081 à 4160 h	28.78 \$	28.95 \$
			4161 h et plus	31.27 \$	31.46 \$
HC	Technicien en électricité ⁽⁶⁾		0 à 2080 h	25.04 \$	25.19 \$
			2081 à 4160 h	28.18 \$	28.35 \$
			4161 h et plus	31.31 \$	31.50 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2019

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2019	09-2019
				2.2%	0.5%
1	Journalier auxiliaire	85 %	0 à 2080 h	23.86 \$	23.98 \$
		100 %	2081 h et plus	28.07 \$	28.21 \$
2	Poinçonneur sénior	85 %	0 à 2080 h	24.59 \$	24.71 \$
		100 %	2081 h et plus	28.93 \$	29.07 \$
3	Journalier	85 %	0 à 2080 h	24.74 \$	24.86 \$
		100 %	2081 h et plus	29.10 \$	29.25 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	85 %	0 à 2080 h	24.86 \$	24.98 \$
		100 %	2081 h et plus	29.25 \$	29.39 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	85 %	0 à 2080 h	25.04 \$	25.17 \$
		100 %	2081 h et plus	29.46 \$	29.61 \$
6	Magasinier	85 %	0 à 2080 h	25.06 \$	25.19 \$
		100 %	2081 h et plus	29.49 \$	29.63 \$
7	Opérateur C	85 %	0 à 2080 h	25.13 \$	25.26 \$
		100 %	2081 h et plus	29.56 \$	29.71 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	85 %	0 à 2080 h	25.24 \$	25.36 \$
		100 %	2081 h et plus	29.69 \$	29.84 \$
9	Opérateur B	85 %	0 à 2080 h	25.26 \$	25.39 \$
		100 %	2081 h et plus	29.72 \$	29.87 \$
10	Ouvrier travaux publics	85 %	0 à 2080 h	25.32 \$	25.45 \$
		100 %	2081 h et plus	29.79 \$	29.94 \$
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	85 %	0 à 2080 h	25.33 \$	25.46 \$
		100 %	2081 h et plus	29.80 \$	29.95 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	85 %	0 à 2080 h	25.37 \$	25.50 \$
		100 %	2081 h et plus	29.85 \$	30.00 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	85 %	0 à 2080 h	25.40 \$	25.53 \$
		100 %	2081 h et plus	29.88 \$	30.03 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	0.85	0 à 2080 h	25.52 \$	25.64 \$
		100 %	2081 h et plus	30.02 \$	30.17 \$
15	Opérateur A	85 %	0 à 2080 h	25.54 \$	25.67 \$
		100 %	2081 h et plus	30.05 \$	30.20 \$
16	Ouvrier entretien général	85 %	0 à 2080 h	25.61 \$	25.74 \$
		100 %	2081 h et plus	30.13 \$	30.28 \$

2019 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2019 2.2%	09-2019 0.5%
17	Soudeur	85 %	0 à 2080 h	25.70 \$	25.83 \$
		100%	2081 h et plus	30.23 \$	30.38 \$
18	Mécanicien	85 %	0 à 2080 h	25.78 \$	25.91 \$
		100%	2081 h et plus	30.33 \$	30.49 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	85%	0 à 2080 h	25.83 \$	25.96 \$
		100%	2081 h et plus	30.39 \$	30.54 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	85 %	0 à 2080 h	25.87 \$	26.00 \$
		100%	2081 h et plus	30.44 \$	30.59 \$
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	85%	0 à 2080 h	25.91 \$	26.04 \$
		100%	2081 h et plus	30.48 \$	30.63 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	85%	0 à 2080 h	25.98 \$	26.11 \$
		100%	2081 h et plus	30.56 \$	30.71 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	85%	0 à 2080 h	26.06 \$	26.19 \$
		100%	2081 h et plus	30.66 \$	30.82 \$
24	Technicien de laboratoire	85 %	0 à 2080 h	26.14 \$	26.27 \$
		100%	2081 h et plus	30.75 \$	30.91 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	85%	0 à 2080 h	26.22 \$	26.35 \$
		100%	2081 h et plus	30.84 \$	31.00 \$
HORS CLASSE					
HC	Technicien spécialiste d'usine	85 %	0 à 2080 h	27.33 \$	27.46 \$
		100%	2081 h et plus	32.15 \$	32.31 \$
HC	Technicien en génie municipal ⁽⁵⁾ Technicien d'aréna		0 à 2080 h	25.24 \$	25.36 \$
			2081 à 4160 h	29.59 \$	29.74 \$
			4161 h et plus	32.15 \$	32.31 \$
HC	Technicien en électricité ⁽⁶⁾		0 à 2080 h	25.75 \$	25.88 \$
			2081 à 4160 h	28.98 \$	29.12 \$
			4161 h et plus	32.19 \$	32.35 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2020

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2020	09-2020
				2.2%	0.5%
1	Journalier auxiliaire	85 %	0 à 2080 h	24.51 \$	24.63 \$
		100 %	2081 h et plus	28.83 \$	28.97 \$
2	Poinçonneur sénior	85 %	0 à 2080 h	25.26 \$	25.38 \$
		100 %	2081 h et plus	29.71 \$	29.86 \$
3	Journalier	85%	0 à 2080 h	25.41 \$	25.53 \$
		100%	2081 h et plus	29.89 \$	30.04 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	85 %	0 à 2080 h	25.53 \$	25.66 \$
		100 %	2081 h et plus	30.04 \$	30.19 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	85 %	0 à 2080 h	25.72 \$	25.85 \$
		100%	2081 h et plus	30.26 \$	30.41 \$
6	Magasinier	85%	0 à 2080 h	25.74 \$	25.87 \$
		100%	2081 h et plus	30.28 \$	30.44 \$
7	Opérateur C	85 %	0 à 2080 h	25.81 \$	25.94 \$
		100%	2081 h et plus	30.37 \$	30.52 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	85 %	0 à 2080 h	25.92 \$	26.05 \$
		100%	2081 h et plus	30.49 \$	30.65 \$
9	Opérateur B	85%	0 à 2080 h	25.95 \$	26.08 \$
		100%	2081 h et plus	30.53 \$	30.68 \$
10	Ouvrier travaux publics	85%	0 à 2080 h	26.01 \$	26.14 \$
		100%	2081 h et plus	30.60 \$	30.75 \$
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	85%	0 à 2080 h	26.02 \$	26.15 \$
		100%	2081 h et plus	30.61 \$	30.76 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	85%	0 à 2080 h	26.06 \$	26.19 \$
		100%	2081 h et plus	30.66 \$	30.81 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	85%	0 à 2080 h	26.09 \$	26.22 \$
		100%	2081 h et plus	30.69 \$	30.85 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	0.85	0 à 2080 h	26.21 \$	26.34 \$
		100%	2081 h et plus	30.83 \$	30.99 \$
15	Opérateur A	85%	0 à 2080 h	26.24 \$	26.37 \$
		100%	2081 h et plus	30.87 \$	31.02 \$
16	Ouvrier entretien général	85%	0 à 2080 h	26.31 \$	26.44 \$
		100%	2081 h et plus	30.95 \$	31.10 \$

2020 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2020 2.2%	09-2020 0.5%
17	Soudeur	85 %	0 à 2080 h	26.39 \$	26.53 \$
		100%	2081 h et plus	31.05 \$	31.21 \$
18	Mécanicien	85 %	0 à 2080 h	26.48 \$	26.62 \$
		100%	2081 h et plus	31.16 \$	31.31 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	85%	0 à 2080 h	26.53 \$	26.67 \$
		100%	2081 h et plus	31.22 \$	31.37 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	85 %	0 à 2080 h	26.57 \$	26.71 \$
		100%	2081 h et plus	31.26 \$	31.42 \$
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	85%	0 à 2080 h	26.61 \$	26.75 \$
		100%	2081 h et plus	31.31 \$	31.47 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	85%	0 à 2080 h	26.68 \$	26.81 \$
		100%	2081 h et plus	31.39 \$	31.55 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	85%	0 à 2080 h	26.77 \$	26.90 \$
		100%	2081 h et plus	31.49 \$	31.65 \$
24	Technicien de laboratoire	85 %	0 à 2080 h	26.85 \$	26.98 \$
		100%	2081 h et plus	31.59 \$	31.75 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	85%	0 à 2080 h	26.93 \$	27.06 \$
		100%	2081 h et plus	31.68 \$	31.84 \$
HORS CLASSE					
HC	Technicien spécialiste d'usine	85 %	0 à 2080 h	28.07 \$	28.21 \$
		100%	2081 h et plus	33.02 \$	33.18 \$
HC	Technicien en génie municipal ⁽⁵⁾ Technicien d'aréna		0 à 2080 h	25.92 \$	26.05 \$
			2081 à 4160 h	30.39 \$	30.54 \$
			4161 h et plus	33.02 \$	33.18 \$
HC	Technicien en électricité ⁽⁶⁾		0 à 2080 h	26.45 \$	26.58 \$
			2081 à 4160 h	29.76 \$	29.91 \$
			4161 h et plus	33.07 \$	33.23 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2021

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2021 2.2%	09-2021 0.6%
1	Journalier auxiliaire	85 %	0 à 2080 h	25.17 \$	25.32 \$
		100 %	2081 h et plus	29.61 \$	29.79 \$
2	Poinçonneur sénior	85 %	0 à 2080 h	25.94 \$	26.10 \$
		100 %	2081 h et plus	30.52 \$	30.70 \$
3	Journalier	85%	0 à 2080 h	26.09 \$	26.25 \$
		100%	2081 h et plus	30.70 \$	30.88 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	85 %	0 à 2080 h	26.23 \$	26.38 \$
		100 %	2081 h et plus	30.85 \$	31.04 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	85 %	0 à 2080 h	26.42 \$	26.58 \$
		100%	2081 h et plus	31.08 \$	31.27 \$
6	Magasinier	85%	0 à 2080 h	26.44 \$	26.60 \$
		100%	2081 h et plus	31.11 \$	31.29 \$
7	Opérateur C	85 %	0 à 2080 h	26.51 \$	26.67 \$
		100%	2081 h et plus	31.19 \$	31.38 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	85 %	0 à 2080 h	26.62 \$	26.78 \$
		100%	2081 h et plus	31.32 \$	31.51 \$
9	Opérateur B	85%	0 à 2080 h	26.65 \$	26.81 \$
		100%	2081 h et plus	31.36 \$	31.54 \$
10	Ouvrier travaux publics	85%	0 à 2080 h	26.71 \$	26.87 \$
		100%	2081 h et plus	31.43 \$	31.62 \$
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetièrre)	85%	0 à 2080 h	26.72 \$	26.88 \$
		100%	2081 h et plus	31.44 \$	31.63 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	85%	0 à 2080 h	26.76 \$	26.93 \$
		100%	2081 h et plus	31.49 \$	31.68 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	85%	0 à 2080 h	26.80 \$	26.96 \$
		100%	2081 h et plus	31.52 \$	31.71 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	0.85	0 à 2080 h	26.92 \$	27.08 \$
		100%	2081 h et plus	31.67 \$	31.86 \$
15	Opérateur A	85%	0 à 2080 h	26.95 \$	27.11 \$
		100%	2081 h et plus	31.70 \$	31.89 \$
16	Ouvrier entretien général	85%	0 à 2080 h	27.02 \$	27.18 \$
		100%	2081 h et plus	31.79 \$	31.98 \$

2021 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons		TAUX	
				1-01-2021 2.2%	09-2021 0.6%
17	Soudeur	85 %	0 à 2080 h	27.11 \$	27.27 \$
		100%	2081 h et plus	31.89 \$	32.09 \$
18	Mécanicien	85 %	0 à 2080 h	27.20 \$	27.36 \$
		100%	2081 h et plus	32.00 \$	32.19 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	85%	0 à 2080 h	27.25 \$	27.42 \$
		100%	2081 h et plus	32.06 \$	32.25 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	85 %	0 à 2080 h	27.29 \$	27.46 \$
		100%	2081 h et plus	32.11 \$	32.30 \$
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	85%	0 à 2080 h	27.33 \$	27.50 \$
		100%	2081 h et plus	32.16 \$	32.35 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	85%	0 à 2080 h	27.40 \$	27.57 \$
		100%	2081 h et plus	32.24 \$	32.43 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	85%	0 à 2080 h	27.50 \$	27.66 \$
		100%	2081 h et plus	32.35 \$	32.54 \$
24	Technicien de laboratoire	85 %	0 à 2080 h	27.58 \$	27.74 \$
		100%	2081 h et plus	32.44 \$	32.64 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	85%	0 à 2080 h	27.66 \$	27.82 \$
		100%	2081 h et plus	32.54 \$	32.73 \$
HORS CLASSE					
HC	Technicien spécialiste d'usine	85 %	0 à 2080 h	28.83 \$	29.00 \$
		100%	2081 h et plus	33.91 \$	34.12 \$
HC	Technicien en génie municipal ⁽⁵⁾ Technicien d'aréna		0 à 2080 h	26.62 \$	26.78 \$
			2081 à 4160 h	31.21 \$	31.40 \$
			4161 h et plus	33.91 \$	34.12 \$
HC	Technicien en électricité ⁽⁶⁾		0 à 2080 h	27.16 \$	27.33 \$
			2081 à 4160 h	30.57 \$	30.75 \$
			4161 h et plus	33.96 \$	34.17 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

ANNEXE D - NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE

Pour les salariés embauchés à compter du 28 avril 2016 :

ÉCHELON	POURCENTAGE DU SALAIRE	HEURES TRAVAILLÉES
1	85 %	0-2080
2	89 %	2081-4160
3	93 %	4161-6240
4	97 %	6241-8320
5	100 %	8321 et +

Modifications en vigueur à compter du dimanche suivant la signature de la convention collective

Le tableau détaillé des échelles salariales se trouve aux pages suivantes.

2016

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX
				1-01-2016 2.0%
1	Journalier auxiliaire	1	0-2080	22.14 \$
		2	2081-4160	23.15 \$
		3	4161-6240	24.19 \$
		4	6241-8320	25.23 \$
		5	8321+	26.01 \$
2	Poinçonneur sénior	1	0-2080	22.80 \$
		2	2081-4160	23.86 \$
		3	4161-6240	24.93 \$
		4	6241-8320	26.00 \$
		5	8321+	26.81 \$
3	Journalier	1	0-2080	22.94 \$
		2	2081-4160	24.00 \$
		3	4161-6240	25.07 \$
		4	6241-8320	26.15 \$
		5	8321+	26.96 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	1	0-2080	23.05 \$
		2	2081-4160	24.12 \$
		3	4161-6240	25.21 \$
		4	6241-8320	24.45 \$
		5	8321+	27.10 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	1	0-2080	23.22 \$
		2	2081-4160	24.29 \$
		3	4161-6240	25.39 \$
		4	6241-8320	26.48 \$
		5	8321+	27.30 \$
6	Magasinier	1	0-2080	23.27 \$
		2	2081-4160	24.31 \$
		3	4161-6240	25.41 \$
		4	6241-8320	26.50 \$
		5	8321+	27.32 \$
7	Opérateur C	1	0-2080	23.30 \$
		2	2081-4160	24.38 \$
		3	4161-6240	25.48 \$
		4	6241-8320	26.57 \$
		5	8321+	27.39 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	1	0-2080	23.38 \$
		2	2081-4160	24.48 \$
		3	4161-6240	25.58 \$
		4	6241-8320	26.68 \$
		5	8321+	27.51 \$
9	Opérateur B	1	0-2080	23.41 \$
		2	2081-4160	24.51 \$
		3	4161-6240	25.61 \$
		4	6241-8320	26.71 \$
		5	8321+	27.54 \$
10	Ouvrier travaux publics	1	0-2080	23.49 \$
		2	2081-4160	24.57 \$
		3	4161-6240	25.67 \$
		4	6241-8320	26.78 \$
		5	8321+	27.60 \$

2016 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX
				1-01-2016 2.0%
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetièrre)	1	0-2080	23.50 \$
		2	2081-4160	24.57 \$
		3	4161-6240	25.68 \$
		4	6241-8320	26.78 \$
		5	8321+	27.61 \$
12	Ouvrier aqueduc et égoûts	1	0-2080	23.54 \$
		2	2081-4160	24.62 \$
		3	4161-6240	25.72 \$
		4	6241-8320	26.83 \$
		5	8321+	27.66 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	1	0-2080	23.57 \$
		2	2081-4160	24.64 \$
		3	4161-6240	25.75 \$
		4	6241-8320	26.86 \$
		5	8321+	27.69 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	1	0-2080	23.64 \$
		2	2081-4160	24.75 \$
		3	4161-6240	25.86 \$
		4	6241-8320	26.98 \$
		5	8321+	27.81 \$
15	Opérateur A	1	0-2080	23.66 \$
		2	2081-4160	24.79 \$
		3	4161-6240	25.90 \$
		4	6241-8320	27.01 \$
		5	8321+	27.85 \$
16	Ouvrier entretien général	1	0-2080	23.72 \$
		2	2081-4160	24.85 \$
		3	4161-6240	25.96 \$
		4	6241-8320	27.08 \$
		5	8321+	27.92 \$
17	Soudeur	1	0-2080	23.80 \$
		2	2081-4160	24.93 \$
		3	4161-6240	26.05 \$
		4	6241-8320	27.17 \$
		5	8321+	28.01 \$
18	Mécanicien	1	0-2080	23.90 \$
		2	2081-4160	25.02 \$
		3	4161-6240	26.14 \$
		4	6241-8320	27.26 \$
		5	8321+	28.11 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	1	0-2080	23.95 \$
		2	2081-4160	25.06 \$
		3	4161-6240	26.19 \$
		4	6241-8320	27.31 \$
		5	8321+	28.16 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	1	0-2080	23.97 \$
		2	2081-4160	25.10 \$
		3	4161-6240	26.23 \$
		4	6241-8320	27.36 \$
		5	8321+	28.20 \$

2016 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX
				1-01-2016 2.0%
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	1	0-2080	24.06 \$
		2	2081-4160	25.13 \$
		3	4161-6240	26.26 \$
		4	6241-8320	27.39 \$
		5	8321+	28.24 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	1	0-2080	24.08 \$
		2	2081-4160	25.20 \$
		3	4161-6240	26.34 \$
		4	6241-8320	27.47 \$
		5	8321+	28.32 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	1	0-2080	24.17 \$
		2	2081-4160	25.28 \$
		3	4161-6240	26.42 \$
		4	6241-8320	27.56 \$
		5	8321+	28.41 \$
24	Technicien de laboratoire	1	0-2080	24.22 \$
		2	2081-4160	25.36 \$
		3	4161-6240	26.50 \$
		4	6241-8320	27.64 \$
		5	8321+	28.50 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration	1	0-2080	24.31 \$
		2	2081-4160	25.44 \$
		3	4161-6240	26.58 \$
		4	6241-8320	27.73 \$
		5	8321+	28.58 \$
HC	Technicien spécialiste d'usine Technicien en génie municipal Technicien d'arénas	1	0-2080	25.32 \$
		2	2081-4160	26.51 \$
		3	4161-6240	27.70 \$
		4	6241-8320	28.89 \$
		5	8321+	29.79 \$
HC	Technicien en électricité	1	0-2080	25.36 \$
		2	2081-4160	26.55 \$
		3	4161-6240	27.74 \$
		4	6241-8320	28.93 \$
		5	8321+	29.83 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2017

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2017 2.2%	09-2017 0.5%
1	Journalier auxiliaire	1	0-2080	22.59 \$	22.71 \$
		2	2081-4160	23.66 \$	23.78 \$
		3	4161-6240	24.72 \$	24.84 \$
		4	6241-8320	25.78 \$	25.91 \$
		5	8321+	26.58 \$	26.71 \$
2	Poinçonneur sénior	1	0-2080	23.29 \$	23.40 \$
		2	2081-4160	24.38 \$	24.51 \$
		3	4161-6240	25.48 \$	25.61 \$
		4	6241-8320	26.58 \$	26.71 \$
		5	8321+	27.40 \$	27.53 \$
3	Journalier	1	0-2080	23.42 \$	23.54 \$
		2	2081-4160	24.52 \$	24.65 \$
		3	4161-6240	25.63 \$	25.75 \$
		4	6241-8320	26.73 \$	26.86 \$
		5	8321+	27.56 \$	27.69 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	1	0-2080	23.54 \$	23.66 \$
		2	2081-4160	24.65 \$	24.78 \$
		3	4161-6240	25.76 \$	25.89 \$
		4	6241-8320	24.99 \$	25.11 \$
		5	8321+	27.70 \$	27.83 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	1	0-2080	23.72 \$	23.83 \$
		2	2081-4160	24.83 \$	24.95 \$
		3	4161-6240	25.94 \$	26.07 \$
		4	6241-8320	27.06 \$	27.20 \$
		5	8321+	27.90 \$	28.04 \$
6	Magasinier	1	0-2080	23.73 \$	23.85 \$
		2	2081-4160	24.85 \$	24.97 \$
		3	4161-6240	25.97 \$	26.10 \$
		4	6241-8320	27.08 \$	27.22 \$
		5	8321+	27.92 \$	28.06 \$
7	Opérateur C	1	0-2080	23.80 \$	23.92 \$
		2	2081-4160	24.92 \$	25.04 \$
		3	4161-6240	26.04 \$	26.17 \$
		4	6241-8320	27.16 \$	27.29 \$
		5	8321+	28.00 \$	28.14 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	1	0-2080	23.90 \$	24.02 \$
		2	2081-4160	25.02 \$	25.14 \$
		3	4161-6240	26.14 \$	26.27 \$
		4	6241-8320	27.27 \$	27.40 \$
		5	8321+	28.11 \$	28.26 \$
9	Opérateur B	1	0-2080	23.92 \$	24.04 \$
		2	2081-4160	25.05 \$	25.18 \$
		3	4161-6240	26.18 \$	26.31 \$
		4	6241-8320	27.30 \$	27.44 \$
		5	8321+	28.15 \$	28.29 \$
10	Ouvrier travaux publics	1	0-2080	23.98 \$	24.10 \$
		2	2081-4160	25.11 \$	25.23 \$
		3	4161-6240	26.24 \$	26.37 \$
		4	6241-8320	27.36 \$	27.50 \$
		5	8321+	28.21 \$	28.35 \$

2017 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2017 2.2%	09-2017 0.5%
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	1	0-2080	23.99 \$	24.11 \$
		2	2081-4160	25.11 \$	25.24 \$
		3	4161-6240	26.24 \$	26.37 \$
		4	6241-8320	27.37 \$	27.51 \$
		5	8321+	28.22 \$	28.36 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	1	0-2080	24.03 \$	24.15 \$
		2	2081-4160	25.15 \$	25.28 \$
		3	4161-6240	26.28 \$	26.41 \$
		4	6241-8320	27.41 \$	27.55 \$
		5	8321+	28.26 \$	28.41 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	1	0-2080	24.05 \$	24.17 \$
		2	2081-4160	25.18 \$	25.31 \$
		3	4161-6240	26.32 \$	26.45 \$
		4	6241-8320	27.45 \$	27.59 \$
		5	8321+	28.30 \$	28.44 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	1	0-2080	24.16 \$	24.28 \$
		2	2081-4160	25.30 \$	25.43 \$
		3	4161-6240	26.44 \$	26.57 \$
		4	6241-8320	27.58 \$	27.71 \$
		5	8321+	28.43 \$	28.57 \$
15	Opérateur A	1	0-2080	24.19 \$	24.31 \$
		2	2081-4160	25.33 \$	25.46 \$
		3	4161-6240	26.47 \$	26.60 \$
		4	6241-8320	27.61 \$	27.75 \$
		5	8321+	28.46 \$	28.60 \$
16	Ouvrier entretien général	1	0-2080	24.25 \$	24.37 \$
		2	2081-4160	25.39 \$	25.52 \$
		3	4161-6240	26.53 \$	26.67 \$
		4	6241-8320	27.67 \$	27.81 \$
		5	8321+	28.53 \$	28.68 \$
17	Soudeur	1	0-2080	24.34 \$	24.46 \$
		2	2081-4160	25.48 \$	25.61 \$
		3	4161-6240	26.62 \$	26.76 \$
		4	6241-8320	27.77 \$	27.91 \$
		5	8321+	28.63 \$	28.77 \$
18	Mécanicien	1	0-2080	24.42 \$	24.54 \$
		2	2081-4160	25.57 \$	25.69 \$
		3	4161-6240	26.72 \$	26.85 \$
		4	6241-8320	27.86 \$	28.00 \$
		5	8321+	28.73 \$	28.87 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	1	0-2080	24.46 \$	24.59 \$
		2	2081-4160	25.61 \$	25.74 \$
		3	4161-6240	26.76 \$	26.90 \$
		4	6241-8320	27.91 \$	28.05 \$
		5	8321+	28.78 \$	28.92 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	1	0-2080	24.50 \$	24.62 \$
		2	2081-4160	25.65 \$	25.78 \$
		3	4161-6240	26.81 \$	26.94 \$
		4	6241-8320	27.96 \$	28.10 \$
		5	8321+	28.82 \$	28.97 \$

2017 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2017 2.2%	09-2017 0.5%
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	1	0-2080	24.54 \$	24.66 \$
		2	2081-4160	25.69 \$	25.82 \$
		3	4161-6240	26.85 \$	26.98 \$
		4	6241-8320	28.00 \$	28.14 \$
		5	8321+	28.87 \$	29.01 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	1	0-2080	24.60 \$	24.72 \$
		2	2081-4160	25.76 \$	25.89 \$
		3	4161-6240	26.92 \$	27.05 \$
		4	6241-8320	28.07 \$	28.21 \$
		5	8321+	28.94 \$	29.09 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	1	0-2080	24.68 \$	24.81 \$
		2	2081-4160	25.84 \$	25.97 \$
		3	4161-6240	27.00 \$	27.14 \$
		4	6241-8320	28.16 \$	28.30 \$
		5	8321+	29.04 \$	29.18 \$
24	Technicien de laboratoire	1	0-2080	24.75 \$	24.88 \$
		2	2081-4160	25.92 \$	26.05 \$
		3	4161-6240	27.08 \$	27.22 \$
		4	6241-8320	28.25 \$	28.39 \$
		5	8321+	29.12 \$	29.27 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	1	0-2080	24.83 \$	24.95 \$
		2	2081-4160	26.00 \$	26.13 \$
		3	4161-6240	27.17 \$	27.30 \$
		4	6241-8320	28.34 \$	28.48 \$
		5	8321+	29.21 \$	29.35 \$
HC	Technicien spécialiste d'usine Technicien en génie municipal Technicien d'aréna	1	0-2080	25.88 \$	26.01 \$
		2	2081-4160	27.09 \$	27.23 \$
		3	4161-6240	28.31 \$	28.45 \$
		4	6241-8320	29.53 \$	29.68 \$
		5	8321+	30.44 \$	30.59 \$
HC	Technicien en électricité	1	0-2080	25.91 \$	26.04 \$
		2	2081-4160	27.13 \$	27.27 \$
		3	4161-6240	28.35 \$	28.49 \$
		4	6241-8320	29.57 \$	29.72 \$
		5	8321+	30.49 \$	30.64 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2018

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2018 2.2%	09-2018 0.6%
1	Journalier auxiliaire	1	0-2080	23.21 \$	23.35 \$
		2	2081-4160	24.30 \$	24.44 \$
		3	4161-6240	25.39 \$	25.54 \$
		4	6241-8320	26.48 \$	26.64 \$
		5	8321+	27.30 \$	27.47 \$
2	Poinçonneur sénior	1	0-2080	23.92 \$	24.06 \$
		2	2081-4160	25.04 \$	25.19 \$
		3	4161-6240	26.17 \$	26.32 \$
		4	6241-8320	27.29 \$	27.46 \$
		5	8321+	28.14 \$	28.31 \$
3	Journalier	1	0-2080	24.06 \$	24.20 \$
		2	2081-4160	25.19 \$	25.34 \$
		3	4161-6240	26.32 \$	26.48 \$
		4	6241-8320	27.45 \$	27.62 \$
		5	8321+	28.30 \$	28.47 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	1	0-2080	24.18 \$	24.33 \$
		2	2081-4160	25.32 \$	25.47 \$
		3	4161-6240	26.46 \$	26.62 \$
		4	6241-8320	27.60 \$	27.76 \$
		5	8321+	28.45 \$	28.62 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	1	0-2080	24.36 \$	24.50 \$
		2	2081-4160	25.51 \$	25.66 \$
		3	4161-6240	26.65 \$	26.81 \$
		4	6241-8320	27.80 \$	27.97 \$
		5	8321+	28.66 \$	28.83 \$
6	Magasinier	1	0-2080	24.38 \$	24.52 \$
		2	2081-4160	25.52 \$	25.68 \$
		3	4161-6240	26.67 \$	26.83 \$
		4	6241-8320	27.82 \$	27.98 \$
		5	8321+	28.68 \$	28.85 \$
7	Opérateur C	1	0-2080	24.44 \$	24.59 \$
		2	2081-4160	25.59 \$	25.75 \$
		3	4161-6240	26.74 \$	26.90 \$
		4	6241-8320	27.89 \$	28.06 \$
		5	8321+	28.76 \$	28.93 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	1	0-2080	24.55 \$	24.69 \$
		2	2081-4160	25.70 \$	25.86 \$
		3	4161-6240	26.86 \$	27.02 \$
		4	6241-8320	28.02 \$	28.18 \$
		5	8321+	28.88 \$	29.05 \$
9	Opérateur B	1	0-2080	24.57 \$	24.72 \$
		2	2081-4160	25.73 \$	25.88 \$
		3	4161-6240	26.89 \$	27.05 \$
		4	6241-8320	28.04 \$	28.21 \$
		5	8321+	28.91 \$	29.08 \$
10	Ouvrier travaux publics	1	0-2080	24.63 \$	24.78 \$
		2	2081-4160	25.79 \$	25.94 \$
		3	4161-6240	26.95 \$	27.11 \$
		4	6241-8320	28.11 \$	28.28 \$
		5	8321+	28.98 \$	29.15 \$

2018 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2018 2.2%	09-2018 0.6%
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	1	0-2080	24.64 \$	24.79 \$
		2	2081-4160	25.80 \$	25.96 \$
		3	4161-6240	26.96 \$	27.12 \$
		4	6241-8320	28.12 \$	28.29 \$
		5	8321+	28.99 \$	29.16 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	1	0-2080	24.68 \$	24.82 \$
		2	2081-4160	25.84 \$	25.99 \$
		3	4161-6240	27.00 \$	27.16 \$
		4	6241-8320	28.16 \$	28.33 \$
		5	8321+	29.03 \$	29.21 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	1	0-2080	24.70 \$	24.85 \$
		2	2081-4160	25.87 \$	26.02 \$
		3	4161-6240	27.03 \$	27.19 \$
		4	6241-8320	28.19 \$	28.36 \$
		5	8321+	29.06 \$	29.24 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	1	0-2080	24.82 \$	24.97 \$
		2	2081-4160	25.99 \$	26.14 \$
		3	4161-6240	27.16 \$	27.32 \$
		4	6241-8320	28.32 \$	28.49 \$
		5	8321+	29.20 \$	29.37 \$
15	Opérateur A	1	0-2080	24.85 \$	24.99 \$
		2	2081-4160	26.01 \$	26.17 \$
		3	4161-6240	27.18 \$	27.35 \$
		4	6241-8320	28.35 \$	28.52 \$
		5	8321+	29.23 \$	29.40 \$
16	Ouvrier entretien général	1	0-2080	24.91 \$	25.06 \$
		2	2081-4160	26.09 \$	26.24 \$
		3	4161-6240	27.26 \$	27.42 \$
		4	6241-8320	28.43 \$	28.60 \$
		5	8321+	29.31 \$	29.48 \$
17	Soudeur	1	0-2080	24.99 \$	25.14 \$
		2	2081-4160	26.17 \$	26.33 \$
		3	4161-6240	27.35 \$	27.52 \$
		4	6241-8320	28.53 \$	28.70 \$
		5	8321+	29.41 \$	29.58 \$
18	Mécanicien	1	0-2080	25.08 \$	25.23 \$
		2	2081-4160	26.26 \$	26.42 \$
		3	4161-6240	27.44 \$	27.60 \$
		4	6241-8320	28.62 \$	28.79 \$
		5	8321+	29.50 \$	29.68 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	1	0-2080	25.13 \$	25.28 \$
		2	2081-4160	26.31 \$	26.46 \$
		3	4161-6240	27.49 \$	27.65 \$
		4	6241-8320	28.67 \$	28.84 \$
		5	8321+	29.56 \$	29.74 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	1	0-2080	25.16 \$	25.31 \$
		2	2081-4160	26.35 \$	26.51 \$
		3	4161-6240	27.53 \$	27.70 \$
		4	6241-8320	28.72 \$	28.89 \$
		5	8321+	29.60 \$	29.78 \$

2018 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2018 2.2%	09-2018 0.6%
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	1	0-2080	25.20 \$	25.35 \$
		2	2081-4160	26.39 \$	26.55 \$
		3	4161-6240	27.58 \$	27.74 \$
		4	6241-8320	28.76 \$	28.94 \$
		5	8321+	29.65 \$	29.83 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	1	0-2080	25.27 \$	25.42 \$
		2	2081-4160	26.46 \$	26.62 \$
		3	4161-6240	27.65 \$	27.81 \$
		4	6241-8320	28.83 \$	29.01 \$
		5	8321+	29.73 \$	29.90 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	1	0-2080	25.35 \$	25.50 \$
		2	2081-4160	26.54 \$	26.70 \$
		3	4161-6240	27.73 \$	27.90 \$
		4	6241-8320	28.93 \$	29.10 \$
		5	8321+	29.82 \$	30.00 \$
24	Technicien de laboratoire	1	0-2080	25.43 \$	25.58 \$
		2	2081-4160	26.62 \$	26.78 \$
		3	4161-6240	27.82 \$	27.98 \$
		4	6241-8320	29.01 \$	29.19 \$
		5	8321+	29.91 \$	30.09 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	1	0-2080	25.50 \$	25.65 \$
		2	2081-4160	26.70 \$	26.86 \$
		3	4161-6240	27.90 \$	28.06 \$
		4	6241-8320	29.10 \$	29.27 \$
		5	8321+	30.00 \$	30.18 \$
HC	Technicien spécialiste d'usine Technicien en génie municipal Technicien d'arénas	1	0-2080	26.58 \$	26.74 \$
		2	2081-4160	27.83 \$	27.99 \$
		3	4161-6240	29.08 \$	29.25 \$
		4	6241-8320	30.33 \$	30.51 \$
		5	8321+	31.27 \$	31.46 \$
HC	Technicien en électricité	1	0-2080	26.61 \$	26.77 \$
		2	2081-4160	27.87 \$	28.03 \$
		3	4161-6240	29.12 \$	29.29 \$
		4	6241-8320	30.37 \$	30.55 \$
		5	8321+	31.31 \$	31.50 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2019

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2019 2.2%	09-2019 0.5%
1	Journalier auxiliaire	1	0-2080	23.86 \$	23.98 \$
		2	2081-4160	24.98 \$	25.11 \$
		3	4161-6240	26.10 \$	26.24 \$
		4	6241-8320	27.23 \$	27.36 \$
		5	8321+	28.07 \$	28.21 \$
2	Poinçonneur sénior	1	0-2080	24.59 \$	24.71 \$
		2	2081-4160	25.75 \$	25.88 \$
		3	4161-6240	26.91 \$	27.04 \$
		4	6241-8320	28.06 \$	28.21 \$
		5	8321+	28.93 \$	29.07 \$
3	Journalier	1	0-2080	24.74 \$	24.86 \$
		2	2081-4160	25.90 \$	26.03 \$
		3	4161-6240	27.06 \$	27.20 \$
		4	6241-8320	28.23 \$	28.37 \$
		5	8321+	29.10 \$	29.25 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	1	0-2080	24.86 \$	24.98 \$
		2	2081-4160	26.03 \$	26.16 \$
		3	4161-6240	27.20 \$	27.34 \$
		4	6241-8320	28.37 \$	28.51 \$
		5	8321+	29.25 \$	29.39 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	1	0-2080	25.04 \$	25.17 \$
		2	2081-4160	26.22 \$	26.35 \$
		3	4161-6240	27.40 \$	27.53 \$
		4	6241-8320	28.58 \$	28.72 \$
		5	8321+	29.46 \$	29.61 \$
6	Magasinier	1	0-2080	25.06 \$	25.19 \$
		2	2081-4160	26.25 \$	26.38 \$
		3	4161-6240	27.43 \$	27.56 \$
		4	6241-8320	28.61 \$	28.75 \$
		5	8321+	29.49 \$	29.63 \$
7	Opérateur C	1	0-2080	25.13 \$	25.26 \$
		2	2081-4160	26.31 \$	26.44 \$
		3	4161-6240	27.49 \$	27.63 \$
		4	6241-8320	28.68 \$	28.82 \$
		5	8321+	29.56 \$	29.71 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	1	0-2080	25.24 \$	25.36 \$
		2	2081-4160	26.42 \$	26.56 \$
		3	4161-6240	27.61 \$	27.75 \$
		4	6241-8320	28.80 \$	28.94 \$
		5	8321+	29.69 \$	29.84 \$
9	Opérateur B	1	0-2080	25.26 \$	25.39 \$
		2	2081-4160	26.45 \$	26.59 \$
		3	4161-6240	27.64 \$	27.78 \$
		4	6241-8320	28.83 \$	28.97 \$
		5	8321+	29.72 \$	29.87 \$
10	Ouvrier travaux publics	1	0-2080	25.32 \$	25.45 \$
		2	2081-4160	26.51 \$	26.65 \$
		3	4161-6240	27.71 \$	27.84 \$
		4	6241-8320	28.90 \$	29.04 \$
		5	8321+	29.79 \$	29.94 \$

2019 -Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2019 2.2%	09-2019 0.5%
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	1	0-2080	25.33 \$	25.46 \$
		2	2081-4160	26.52 \$	26.65 \$
		3	4161-6240	27.71 \$	27.85 \$
		4	6241-8320	28.91 \$	29.05 \$
		5	8321+	29.80 \$	29.95 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	1	0-2080	25.37 \$	25.50 \$
		2	2081-4160	26.57 \$	26.70 \$
		3	4161-6240	27.76 \$	27.90 \$
		4	6241-8320	28.96 \$	29.10 \$
		5	8321+	29.85 \$	30.00 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	1	0-2080	25.40 \$	25.53 \$
		2	2081-4160	26.59 \$	26.73 \$
		3	4161-6240	27.79 \$	27.93 \$
		4	6241-8320	28.99 \$	29.13 \$
		5	8321+	29.88 \$	30.03 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	1	0-2080	25.52 \$	25.64 \$
		2	2081-4160	26.71 \$	26.85 \$
		3	4161-6240	27.92 \$	28.05 \$
		4	6241-8320	29.12 \$	29.26 \$
		5	8321+	30.02 \$	30.17 \$
15	Opérateur A	1	0-2080	25.54 \$	25.67 \$
		2	2081-4160	26.75 \$	26.88 \$
		3	4161-6240	27.95 \$	28.09 \$
		4	6241-8320	29.15 \$	29.30 \$
		5	8321+	30.05 \$	30.20 \$
16	Ouvrier entretien général	1	0-2080	25.61 \$	25.74 \$
		2	2081-4160	26.81 \$	26.95 \$
		3	4161-6240	28.02 \$	28.16 \$
		4	6241-8320	29.22 \$	29.37 \$
		5	8321+	30.13 \$	30.28 \$
17	Soudeur	1	0-2080	25.70 \$	25.83 \$
		2	2081-4160	26.91 \$	27.04 \$
		3	4161-6240	28.11 \$	28.26 \$
		4	6241-8320	29.32 \$	29.47 \$
		5	8321+	30.23 \$	30.38 \$
18	Mécanicien	1	0-2080	25.78 \$	25.91 \$
		2	2081-4160	27.00 \$	27.13 \$
		3	4161-6240	28.21 \$	28.35 \$
		4	6241-8320	29.42 \$	29.57 \$
		5	8321+	30.33 \$	30.49 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	1	0-2080	25.83 \$	25.96 \$
		2	2081-4160	27.05 \$	27.19 \$
		3	4161-6240	28.27 \$	28.41 \$
		4	6241-8320	29.48 \$	29.63 \$
		5	8321+	30.39 \$	30.54 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	1	0-2080	25.87 \$	26.00 \$
		2	2081-4160	27.09 \$	27.22 \$
		3	4161-6240	28.31 \$	28.45 \$
		4	6241-8320	29.52 \$	29.67 \$
		5	8321+	30.44 \$	30.59 \$

2019 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2019 2.2%	09-2019 0.5%
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	1	0-2080	25.91 \$	26.04 \$
		2	2081-4160	27.13 \$	27.26 \$
		3	4161-6240	28.35 \$	28.49 \$
		4	6241-8320	29.57 \$	29.71 \$
		5	8321+	30.48 \$	30.63 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	1	0-2080	25.98 \$	26.11 \$
		2	2081-4160	27.20 \$	27.34 \$
		3	4161-6240	28.42 \$	28.57 \$
		4	6241-8320	29.65 \$	29.79 \$
		5	8321+	30.56 \$	30.71 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	1	0-2080	26.06 \$	26.19 \$
		2	2081-4160	27.29 \$	27.42 \$
		3	4161-6240	28.51 \$	28.66 \$
		4	6241-8320	29.74 \$	29.89 \$
		5	8321+	30.66 \$	30.82 \$
24	Technicien de laboratoire	1	0-2080	26.14 \$	26.27 \$
		2	2081-4160	27.37 \$	27.51 \$
		3	4161-6240	28.60 \$	28.74 \$
		4	6241-8320	29.83 \$	29.98 \$
		5	8321+	30.75 \$	30.91 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	1	0-2080	26.22 \$	26.35 \$
		2	2081-4160	27.45 \$	27.58 \$
		3	4161-6240	28.68 \$	28.82 \$
		4	6241-8320	29.91 \$	30.06 \$
		5	8321+	30.84 \$	31.00 \$
HC	Technicien spécialiste d'usine Technicien en génie municipal Technicien d'arénas	1	0-2080	27.33 \$	27.46 \$
		2	2081-4160	28.62 \$	28.76 \$
		3	4161-6240	29.90 \$	30.05 \$
		4	6241-8320	31.19 \$	31.34 \$
		5	8321+	32.15 \$	32.31 \$
HC	Technicien en électricité	1	0-2080	27.36 \$	27.50 \$
		2	2081-4160	28.65 \$	28.79 \$
		3	4161-6240	29.94 \$	30.09 \$
		4	6241-8320	31.23 \$	31.38 \$
		5	8321+	32.19 \$	32.35 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2020

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2020 2.2%	09-2020 0.5%
1	Journalier auxiliaire	1	0-2080	24.51 \$	24.63 \$
		2	2081-4160	25.66 \$	25.79 \$
		3	4161-6240	26.81 \$	26.95 \$
		4	6241-8320	27.97 \$	28.11 \$
		5	8321+	28.83 \$	28.97 \$
2	Poinçonneur sénior	1	0-2080	25.26 \$	25.38 \$
		2	2081-4160	26.44 \$	26.57 \$
		3	4161-6240	27.63 \$	27.77 \$
		4	6241-8320	28.82 \$	28.96 \$
		5	8321+	29.71 \$	29.86 \$
3	Journalier	1	0-2080	25.41 \$	25.53 \$
		2	2081-4160	26.61 \$	26.74 \$
		3	4161-6240	27.80 \$	27.94 \$
		4	6241-8320	29.00 \$	29.14 \$
		5	8321+	29.89 \$	30.04 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	1	0-2080	25.53 \$	25.66 \$
		2	2081-4160	26.73 \$	26.87 \$
		3	4161-6240	27.93 \$	28.07 \$
		4	6241-8320	29.14 \$	29.28 \$
		5	8321+	30.04 \$	30.19 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	1	0-2080	25.72 \$	25.85 \$
		2	2081-4160	26.93 \$	27.06 \$
		3	4161-6240	28.14 \$	28.28 \$
		4	6241-8320	29.35 \$	29.50 \$
		5	8321+	30.26 \$	30.41 \$
6	Magasinier	1	0-2080	25.74 \$	25.87 \$
		2	2081-4160	26.95 \$	27.09 \$
		3	4161-6240	28.16 \$	28.30 \$
		4	6241-8320	29.37 \$	29.52 \$
		5	8321+	30.28 \$	30.44 \$
7	Opérateur C	1	0-2080	25.81 \$	25.94 \$
		2	2081-4160	27.03 \$	27.16 \$
		3	4161-6240	28.24 \$	28.38 \$
		4	6241-8320	29.45 \$	29.60 \$
		5	8321+	30.37 \$	30.52 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	1	0-2080	25.92 \$	26.05 \$
		2	2081-4160	27.14 \$	27.28 \$
		3	4161-6240	28.36 \$	28.50 \$
		4	6241-8320	29.58 \$	29.73 \$
		5	8321+	30.49 \$	30.65 \$
9	Opérateur B	1	0-2080	25.95 \$	26.08 \$
		2	2081-4160	27.17 \$	27.31 \$
		3	4161-6240	28.39 \$	28.53 \$
		4	6241-8320	29.61 \$	29.76 \$
		5	8321+	30.53 \$	30.68 \$
10	Ouvrier travaux publics	1	0-2080	26.01 \$	26.14 \$
		2	2081-4160	27.23 \$	27.37 \$
		3	4161-6240	28.46 \$	28.60 \$
		4	6241-8320	29.68 \$	29.83 \$
		5	8321+	30.60 \$	30.75 \$

2020 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2020 2.2%	09-2020 0.5%
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetière)	1	0-2080	26.02 \$	26.15 \$
		2	2081-4160	27.24 \$	27.38 \$
		3	4161-6240	28.47 \$	28.61 \$
		4	6241-8320	29.69 \$	29.84 \$
		5	8321+	30.61 \$	30.76 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	1	0-2080	26.06 \$	26.19 \$
		2	2081-4160	27.29 \$	27.43 \$
		3	4161-6240	28.52 \$	28.66 \$
		4	6241-8320	29.74 \$	29.89 \$
		5	8321+	30.66 \$	30.81 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	1	0-2080	26.09 \$	26.22 \$
		2	2081-4160	27.32 \$	27.45 \$
		3	4161-6240	28.54 \$	28.69 \$
		4	6241-8320	29.77 \$	29.92 \$
		5	8321+	30.69 \$	30.85 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	1	0-2080	26.21 \$	26.34 \$
		2	2081-4160	27.44 \$	27.58 \$
		3	4161-6240	28.67 \$	28.82 \$
		4	6241-8320	29.90 \$	30.05 \$
		5	8321+	30.83 \$	30.99 \$
15	Opérateur A	1	0-2080	26.24 \$	26.37 \$
		2	2081-4160	27.47 \$	27.61 \$
		3	4161-6240	28.71 \$	28.85 \$
		4	6241-8320	29.94 \$	30.09 \$
		5	8321+	30.87 \$	31.02 \$
16	Ouvrier entretien général	1	0-2080	26.31 \$	26.44 \$
		2	2081-4160	27.54 \$	27.68 \$
		3	4161-6240	28.78 \$	28.92 \$
		4	6241-8320	30.02 \$	30.17 \$
		5	8321+	30.95 \$	31.10 \$
17	Soudeur	1	0-2080	26.39 \$	26.53 \$
		2	2081-4160	27.63 \$	27.77 \$
		3	4161-6240	28.88 \$	29.02 \$
		4	6241-8320	30.12 \$	30.27 \$
		5	8321+	31.05 \$	31.21 \$
18	Mécanicien	1	0-2080	26.48 \$	26.62 \$
		2	2081-4160	27.73 \$	27.87 \$
		3	4161-6240	28.98 \$	29.12 \$
		4	6241-8320	30.22 \$	30.37 \$
		5	8321+	31.16 \$	31.31 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	1	0-2080	26.53 \$	26.67 \$
		2	2081-4160	27.79 \$	27.92 \$
		3	4161-6240	29.03 \$	29.18 \$
		4	6241-8320	30.28 \$	30.43 \$
		5	8321+	31.22 \$	31.37 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	1	0-2080	26.57 \$	26.71 \$
		2	2081-4160	27.82 \$	27.96 \$
		3	4161-6240	29.07 \$	29.22 \$
		4	6241-8320	30.32 \$	30.48 \$
		5	8321+	31.26 \$	31.42 \$

2020 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2020 2.2%	09-2020 0.5%
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	1	0-2080	26.61 \$	26.75 \$
		2	2081-4160	27.86 \$	28.00 \$
		3	4161-6240	29.11 \$	29.26 \$
		4	6241-8320	30.37 \$	30.52 \$
		5	8321+	31.31 \$	31.47 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	1	0-2080	26.68 \$	26.81 \$
		2	2081-4160	27.93 \$	28.07 \$
		3	4161-6240	29.19 \$	29.33 \$
		4	6241-8320	30.44 \$	30.60 \$
		5	8321+	31.39 \$	31.55 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	1	0-2080	26.77 \$	26.90 \$
		2	2081-4160	28.03 \$	28.17 \$
		3	4161-6240	29.29 \$	29.43 \$
		4	6241-8320	30.55 \$	30.70 \$
		5	8321+	31.49 \$	31.65 \$
24	Technicien de laboratoire	1	0-2080	26.85 \$	26.98 \$
		2	2081-4160	28.12 \$	28.26 \$
		3	4161-6240	29.38 \$	29.53 \$
		4	6241-8320	30.64 \$	30.80 \$
		5	8321+	31.59 \$	31.75 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	1	0-2080	26.93 \$	27.06 \$
		2	2081-4160	28.20 \$	28.34 \$
		3	4161-6240	29.46 \$	29.61 \$
		4	6241-8320	30.73 \$	30.89 \$
		5	8321+	31.68 \$	31.84 \$
HC	Technicien spécialiste d'usine Technicien en génie municipal Technicien d'arénas	1	0-2080	28.07 \$	28.21 \$
		2	2081-4160	29.39 \$	29.54 \$
		3	4161-6240	30.71 \$	30.87 \$
		4	6241-8320	32.03 \$	32.19 \$
		5	8321+	33.02 \$	33.18 \$
HC	Technicien en électricité	1	0-2080	28.11 \$	28.25 \$
		2	2081-4160	29.43 \$	29.58 \$
		3	4161-6240	30.75 \$	30.90 \$
		4	6241-8320	32.07 \$	32.23 \$
		5	8321+	33.07 \$	33.23 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

2021

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2021 2.2%	09-2021 0.6%
1	Journalier auxiliaire	1	0-2080	25.17 \$	25.32 \$
		2	2081-4160	26.35 \$	26.51 \$
		3	4161-6240	27.54 \$	27.70 \$
		4	6241-8320	28.72 \$	28.90 \$
		5	8321+	29.61 \$	29.79 \$
2	Poinçonneur sénior	1	0-2080	25.94 \$	26.10 \$
		2	2081-4160	27.16 \$	27.33 \$
		3	4161-6240	28.38 \$	28.55 \$
		4	6241-8320	29.60 \$	29.78 \$
		5	8321+	30.52 \$	30.70 \$
3	Journalier	1	0-2080	26.09 \$	26.25 \$
		2	2081-4160	27.33 \$	27.49 \$
		3	4161-6240	28.55 \$	28.73 \$
		4	6241-8320	29.78 \$	29.96 \$
		5	8321+	30.70 \$	30.88 \$
4	Ouvrier entretien extérieur	1	0-2080	26.23 \$	26.38 \$
		2	2081-4160	27.46 \$	27.62 \$
		3	4161-6240	28.69 \$	28.86 \$
		4	6241-8320	29.93 \$	30.10 \$
		5	8321+	30.85 \$	31.04 \$
5	Préposé d'entretien d'aréna	1	0-2080	26.42 \$	26.58 \$
		2	2081-4160	27.66 \$	27.83 \$
		3	4161-6240	28.90 \$	29.08 \$
		4	6241-8320	30.15 \$	30.33 \$
		5	8321+	31.08 \$	31.27 \$
6	Magasinier	1	0-2080	26.44 \$	26.60 \$
		2	2081-4160	27.69 \$	27.85 \$
		3	4161-6240	28.93 \$	29.11 \$
		4	6241-8320	30.18 \$	30.36 \$
		5	8321+	31.11 \$	31.29 \$
7	Opérateur C	1	0-2080	26.51 \$	26.67 \$
		2	2081-4160	27.76 \$	27.92 \$
		3	4161-6240	29.01 \$	29.18 \$
		4	6241-8320	30.25 \$	30.43 \$
		5	8321+	31.19 \$	31.38 \$
8	Technicien des travaux publics Préposé à la signalisation	1	0-2080	26.62 \$	26.78 \$
		2	2081-4160	27.88 \$	28.04 \$
		3	4161-6240	29.13 \$	29.30 \$
		4	6241-8320	30.38 \$	30.56 \$
		5	8321+	31.32 \$	31.51 \$
9	Opérateur B	1	0-2080	26.65 \$	26.81 \$
		2	2081-4160	27.91 \$	28.07 \$
		3	4161-6240	29.16 \$	29.34 \$
		4	6241-8320	30.41 \$	30.60 \$
		5	8321+	31.36 \$	31.54 \$
10	Ouvrier travaux publics	1	0-2080	26.71 \$	26.87 \$
		2	2081-4160	27.97 \$	28.14 \$
		3	4161-6240	29.23 \$	29.40 \$
		4	6241-8320	30.49 \$	30.67 \$
		5	8321+	31.43 \$	31.62 \$

2021 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)		TAUX	
				1-01-2021 2.2%	09-2021 0.6%
11	Technicien parcs et équipements loisirs (cimetièrre)	1	0-2080	26.72 \$	26.88 \$
		2	2081-4160	27.98 \$	28.15 \$
		3	4161-6240	29.24 \$	29.41 \$
		4	6241-8320	30.49 \$	30.68 \$
		5	8321+	31.44 \$	31.63 \$
12	Ouvrier aqueduc et égouts	1	0-2080	26.76 \$	26.93 \$
		2	2081-4160	28.02 \$	28.19 \$
		3	4161-6240	29.28 \$	29.46 \$
		4	6241-8320	30.54 \$	30.73 \$
		5	8321+	31.49 \$	31.68 \$
13	Technicien parcs et équipements loisirs (espaces publics externes et sportif)	1	0-2080	26.80 \$	26.96 \$
		2	2081-4160	28.06 \$	28.22 \$
		3	4161-6240	29.32 \$	29.49 \$
		4	6241-8320	30.58 \$	30.76 \$
		5	8321+	31.52 \$	31.71 \$
14	Préposé aux compteurs d'eau et chronomètres de stationnement Préposé aux parcs et machineries fixes Aide-frigoriste Préposé signalisation et aide-électricien	1	0-2080	26.92 \$	27.08 \$
		2	2081-4160	28.19 \$	28.36 \$
		3	4161-6240	29.45 \$	29.63 \$
		4	6241-8320	30.72 \$	30.91 \$
		5	8321+	31.67 \$	31.86 \$
15	Opérateur A	1	0-2080	26.95 \$	27.11 \$
		2	2081-4160	28.22 \$	28.38 \$
		3	4161-6240	29.48 \$	29.66 \$
		4	6241-8320	30.75 \$	30.94 \$
		5	8321+	31.70 \$	31.89 \$
16	Ouvrier entretien général	1	0-2080	27.02 \$	27.18 \$
		2	2081-4160	28.29 \$	28.46 \$
		3	4161-6240	29.56 \$	29.74 \$
		4	6241-8320	30.84 \$	31.02 \$
		5	8321+	31.79 \$	31.98 \$
17	Soudeur	1	0-2080	27.11 \$	27.27 \$
		2	2081-4160	28.38 \$	28.55 \$
		3	4161-6240	29.66 \$	29.84 \$
		4	6241-8320	30.94 \$	31.12 \$
		5	8321+	31.89 \$	32.09 \$
18	Mécanicien	1	0-2080	27.20 \$	27.36 \$
		2	2081-4160	28.48 \$	28.65 \$
		3	4161-6240	29.76 \$	29.94 \$
		4	6241-8320	31.04 \$	31.23 \$
		5	8321+	32.00 \$	32.19 \$
19	Technicien parcs et équipements loisirs (horticulture)	1	0-2080	27.25 \$	27.42 \$
		2	2081-4160	28.53 \$	28.70 \$
		3	4161-6240	29.82 \$	29.99 \$
		4	6241-8320	31.10 \$	31.28 \$
		5	8321+	32.06 \$	32.25 \$
20	Opérateur d'usine d'épuration et pompes Opérateur d'usine de filtration	1	0-2080	27.29 \$	27.46 \$
		2	2081-4160	28.58 \$	28.75 \$
		3	4161-6240	29.86 \$	30.04 \$
		4	6241-8320	31.15 \$	31.33 \$
		5	8321+	32.11 \$	32.30 \$

2021 - Suite

Cl.	Fonction	Échelons (heures travaillées)	TAUX		
			1-01-2021 2.2%	09-2021 0.6%	
21	Technicien opérateur TDC Technicien espaces verts (infrastructure)	1	0-2080	27.33 \$	27.50 \$
		2	2081-4160	28.62 \$	28.80 \$
		3	4161-6240	29.91 \$	30.09 \$
		4	6241-8320	31.20 \$	31.38 \$
		5	8321+	32.16 \$	32.35 \$
22	Électricien et préposé à la signalisation	1	0-2080	27.40 \$	27.57 \$
		2	2081-4160	28.70 \$	28.87 \$
		3	4161-6240	29.99 \$	30.17 \$
		4	6241-8320	31.28 \$	31.46 \$
		5	8321+	32.24 \$	32.43 \$
23	Chargé d'aréna (frigoriste)	1	0-2080	27.50 \$	27.66 \$
		2	2081-4160	28.79 \$	28.96 \$
		3	4161-6240	30.09 \$	30.27 \$
		4	6241-8320	31.38 \$	31.57 \$
		5	8321+	32.35 \$	32.54 \$
24	Technicien de laboratoire	1	0-2080	27.58 \$	27.74 \$
		2	2081-4160	28.87 \$	29.04 \$
		3	4161-6240	30.17 \$	30.35 \$
		4	6241-8320	31.47 \$	31.66 \$
		5	8321+	32.44 \$	32.64 \$
25	Technicien opérateur - Usine filtration Technicien opérateur - Eaux Usées	1	0-2080	27.66 \$	27.82 \$
		2	2081-4160	28.96 \$	29.14 \$
		3	4161-6240	30.26 \$	30.44 \$
		4	6241-8320	31.56 \$	31.75 \$
		5	8321+	32.54 \$	32.73 \$
HC	Technicien spécialiste d'usine Technicien en génie municipal Technicien d'aréna	1	0-2080	28.83 \$	29.00 \$
		2	2081-4160	30.18 \$	30.36 \$
		3	4161-6240	31.54 \$	31.73 \$
		4	6241-8320	32.89 \$	33.09 \$
		5	8321+	33.91 \$	34.12 \$
HC	Technicien en électricité	1	0-2080	28.87 \$	29.04 \$
		2	2081-4160	30.23 \$	30.41 \$
		3	4161-6240	31.58 \$	31.77 \$
		4	6241-8320	32.94 \$	33.14 \$
		5	8321+	33.96 \$	34.17 \$

Pour plus de détails, voir les notes en début d'Annexe C (p. 70).

ANNEXE E - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, _____ par les présentes, autorise mon employeur, la ville de Rouyn-Noranda à prélever sur mon salaire mensuel le montant de la cotisation fixée par l'assemblée générale de mon syndicat et à remettre intégralement chaque mois ce montant au secrétaire-trésorier de _____, lequel syndicat est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociation de convention collective de travail avec l'employeur.

Cette retenue commence avec le mois de _____.

Je conviens par les présentes de ne pas tenir l'employeur responsable de tout changement et de tous versements effectués en vertu de la présente autorisation.

La présente autorisation ne pourra être révoquée ou annulée qu'entre le 90^e jour et le 60^e jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

ET J'AI SIGNÉ À ROUYN-NORANDA, ce _____
Jour / Mois / Année

Témoin

Signature du salarié

Date d'entrée en fonction

Adresse

ANNEXE F - LISTE DES SALARIÉS COLS BLEUS ADMISSIBLES AUX RAPPELS

au 1^{er} janvier 2016

Nom du salarié	Principale fonction occupée	Ancienneté de rappel/heure	Ancienneté occupationnelle/heure	Dernière embauche	
	Préposé entretien d'aréna	2009	355	Préposé entretien d'aréna 355 1141 746 825 1136 1955 1903 8061	27-07-2009
		2010	1141		
		2011	746		
		2012	1513		
		2013	1823		
	2014	1955			
	2015	1902,8			
		9436			
	Journalier	2011	1122	Opérateur C Journalier 1122 1446 1125 1882 1793 7368	16-05-2011
		2012	1950		
		2013	1644		
		2014	1914		
		2015	1862		
		8492			
			1124		
	Journalier auxiliaire	2011	1220	journalier auxiliaire 1220 1635 812 1839 5506	02-05-2011
		2012	1783		
		2013	1821		
		2014	1668		
		2015	1839		
		8331			
	Journalier	2011	1097	Journalier 1097 1434 1858 1811 1850 8050	24-05-2011
		2012	1434		
		2013	1858		
		2014	1811		
		2015	1850		
		8050			

Ouvrier aqueduc et égout	2012	1143	<u>Ouv. acq/égout</u>			14-05-2012	
	2013	1931			1464		
	2014	1957			1957		
	2015	1842			1842		
		6873			5263		
Journalier	2012	774	<u>journal. aux.</u>	<u>Ouv. acq/égout</u>	<u>Poinçonneur</u>	<u>Journalier</u>	14-01-2013
	2013	1852	774	1493	256	-	
	2014	1997	104	1997		-	
	2015	1934	10	1358	350	216	
		6557	2885	2851	606	216	
Technicien en génie municipal	2012	1104	<u>Technicien en génie municipal</u>			22-05-2012	
	2013	1896			1104		
	2014	1709			1896		
	2015	1841,5			1709		
		6551			1842		
Ouvrier aqueduc et égout	2012	872	<u>Ouvrier acq/égout</u>			<u>journalier</u>	03-07-2012
	2013	1796				872	
	2014	1989				132	
	2015	1872			1819	75	
		6528			1819	53	
Journalier	2013	1117	<u>Poinçonneur</u>		<u>journalier</u>	<u>Ouv. acq/égout</u>	21-05-2013
	2014	1867			1117		
	2015	1824	712		1155		
		4809	309		86	1429	
			1021		2358	1429	
Technicien espaces verts et entretien des terrain sportifs	2013	1023	<u>Journalier</u>		<u>tech.</u>		12-01-2015
	2014	1843					
	2015	1865	1023		1843		
		4731	480		1385		
		1503		3228			

Préposé entretien d'aréna	2012	58	-	-	<u>Préposé entretien d'aréna</u>	58	28-02-2012
	2013	1014				1014	
	2014	1349				1349	
	2015	1894				1894	
		4315				4316	
Préposé d'entretien d'aréna	2013	622	-	-	<u>Préposé entretien d'aréna</u>	622	18-01-2012
	2014	1569				1569	
	2015	1683				1683	
		3875				3874	
Préposé entretien d'aréna	2012	653	<u>Journalier</u>	-	<u>Préposé entretien d'aréna</u>	653	26-07-2010
	2013	860				860	
	2014	779				779	
	2015	1275		670		605	
		3567		670		2897	
Technicienne de laboratoire	2014	1495	<u>Tech. laboratoire</u>	-	<u>Op. usine épuration et pompe</u>	1495	18-03-2014
	2015	1965		1917		48	
		3460		1917		1543	
Journalier auxiliaire	2013	408	-	-	<u>journalier aux.</u>	408	03-03-2015
	2014	1120				1120	
	2015	1656				1656	
		3184				3184	
Technicien en génie municipal	2014	1219	-	-	<u>journalier</u>	1219	05-05-2014
	2015	1864				1864	
		3083				3083	

Journalier	2014 1111 2015 1749 2860	- - 1111 1749 2860	<u>journalier</u>	23-02-2015
Tech. espaces verts et équipements de loisir (hort.)	2012 912 2013 1001 2014 920 2015 0 2832	- - 912 1001 920 0 2832	<u>Tech. horticulture</u>	28-04-2014
Préposé d'entretien d'aréna	2014 673 2015 1496 2169	- - 673 1496 2169	<u>Préposé entretien d'aréna</u>	15-10-2013
Tech. espaces verts et équipements de loisir (hort.)	2014 948 2015 1197 2145	- - 948 1197 2145	<u>Tech. horticulture</u>	30-03-2015
Préposé d'entretien d'aréna	2014 1111 2015 935 2045	- - 1112 935 2047	<u>Préposé entretien d'aréna</u>	05-09-2012
Journalier	2014 616 2015 1269 1885	- - 616 1269 1885	<u>Journalier</u>	19-05-2015
Journalier auxiliaire	2015 1561 1561	- - 1561 1561	<u>Journalier auxiliaire</u>	03-03-2015

	Ouvrier spécialisé (eaux usées)	2014 349	-	<u>Ouvrier spécialisé</u>	-	11-12-2014	
		2015 896			349		
		1245			896		
					1245		
	Ouvrier spécialisé (usine de filtration)	2015 1181	<u>Journalier</u>	<u>Ouvrier spécialisé</u>	-	01-06-2015	
							302
				879			302
		1181	879		302		
	Technicien espaces verts et entretien des terrain sportifs	2015 1048	-	<u>tech.</u>	-	20-04-2015	
							1048
							1048
		1048			1048		

ANNEXE G – DÉDUCTION À LA SOURCE DES ÉPARGNES POUR LE FONDS DE SOLIDARITÉ

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).
2. L'employeur convient de détruire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié, pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.
4. L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié, et le montant prélevé pour chacun.

ANNEXE H - HORAIRE POUR LES ARÉNAS

		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
TECHNICIEN ARÉNA																														
			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8		
FRIGORISTE	D.K		a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8		
AIDE-FRIGORISTE																														
	J.L.		a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8		
PRÉPOSÉ ARÉNA	D.K		a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8		
PRÉPOSÉ ARÉNA																														
*	J.L.		b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0			
PRÉPOSÉ ARÉNA	D.K		b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0			
PRÉPOSÉ ARÉNA																														
	CCÉ		a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8		
CONCIERGE																														
	CCÉ		a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8			a8	a8	a8	a8	a8		
PRÉPOSÉ ARÉNA																														
	CCÉ			b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0	b1 0		
PRÉPOSÉ ARÉNA	D.K	a8						a8	a8						a8	a8							a8	a8					a8	
*																														
PRÉPOSÉ ARÉNA	D.K	b1 0					b1 0	b1 0	b1 0					b1 0	b1 0	b1 0							b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0
*																														
PRÉPOSÉ ARÉNA																														
*	CCÉ	a8						a8	a8						a8	a8							a8	a8					a8	
PRÉPOSÉ ARÉNA																														
*	CCÉ	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0	b1 0						b1 0	b1 0	b1 0						b1 0	b1 0	b1 0		b1 0			b1 0
PRÉPOSÉ ARÉNA																														
*	J.L.	a8						a8	a8						a8	a8							a8	a8					a8	
PRÉPOSÉ ARÉNA																														
*	J.L.	b1 0					b1 0	b1 0	b1 0					b1 0	b1 0	b1 0							b1 0	b1 0	b1 0				b1 0	b1 0

a8 : 7 h à 15 h - b10 : 15 h à 1 h (ou selon l'horaire des glaces)

ANNEXE I - HORAIRE PROPOSÉ USINE DE FILTRATION

Horaire de 10h/j et 8h/j opérateur usine																	
6 opérateurs		Dimanche	Lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	Dimanche	Lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi		
		8h - 18h	7h - 17h	7h - 17h	7h - 17h	7h - 17h	7h - 17h	8h - 18h	8h - 18h	7h - 17h	7h - 17h	7h - 17h	7h - 17h	7h - 17h	7h - 17h	8h - 18h	
			8h - 16h	8h - 16h	8h - 16h	8h - 16h	8h - 16h			8h - 16h	8h - 16h	8h - 16h	8h - 16h	8h - 16h	8h - 16h		
Opération et entretien - jour	1		10	10	10	10				10	10	10	10				80
Opération réseau	2		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			80
Opération et entretien - soir et fin de semaine	3	10	8	8	8			10	10	8	8					10	80
Opération et entretien - jour	4			10	10	10	10				10	10	10	10	10		80
Rinçage, détection, inspection	5		10	10	10	10				10	10	10	10				80
Opération et entretien - soir et fin de semaine	6	10				8	8	10	10			8	8	8	8	10	80
		17h - 22h	16h - 00h	16h - 00h	16h - 00h	16h - 00h	16h - 00h	17h - 22h	17h - 22h	16h - 00h	16h - 00h	16h - 00h	16h - 00h	16h - 00h	16h - 00h	17h - 22h	

ANNEXE J - LOI NO 15

Cette entente est conditionnelle au résultat de la contestation constitutionnelle de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal.

ANNEXE K - OUVERTURE DE POSTES

L'employeur procédera à l'ouverture des postes considérés vacants énumérés ci-dessous dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective :

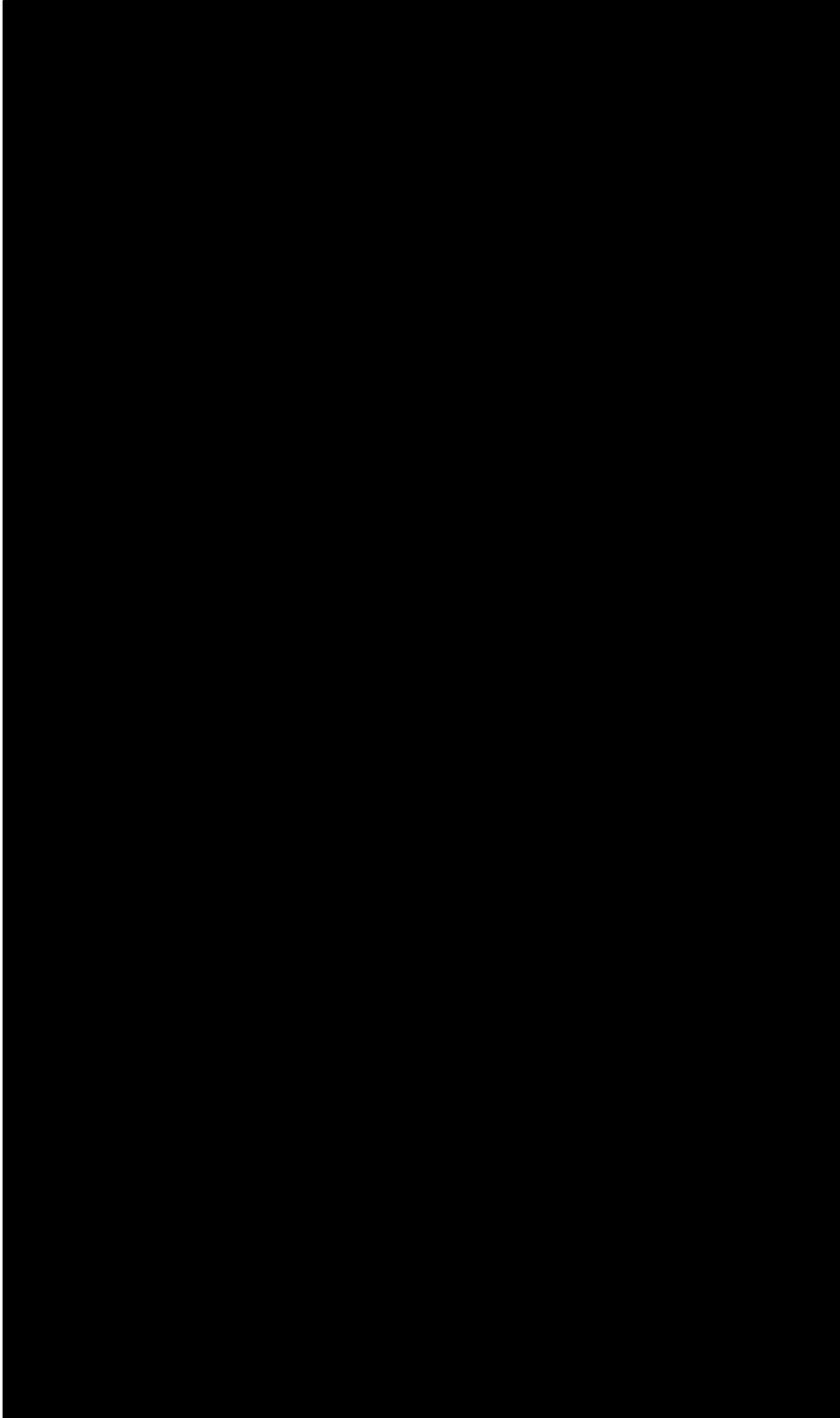
- 1 poste de technicien en génie municipal
- 1 poste de journalier
- 3 postes d'ouvrier aqueduc et égouts
- 1 poste d'opérateur B (Jacques Tremblay)

L'employeur procédera à l'ouverture des postes énumérés ci-dessous avant le 1^{er} septembre 2016.

- 2 postes de préposé d'entretien d'aréna

ANNEXE L - CONGÉS ADDITIONNELS

Liste des salariés qui ont droit aux congés additionnels :

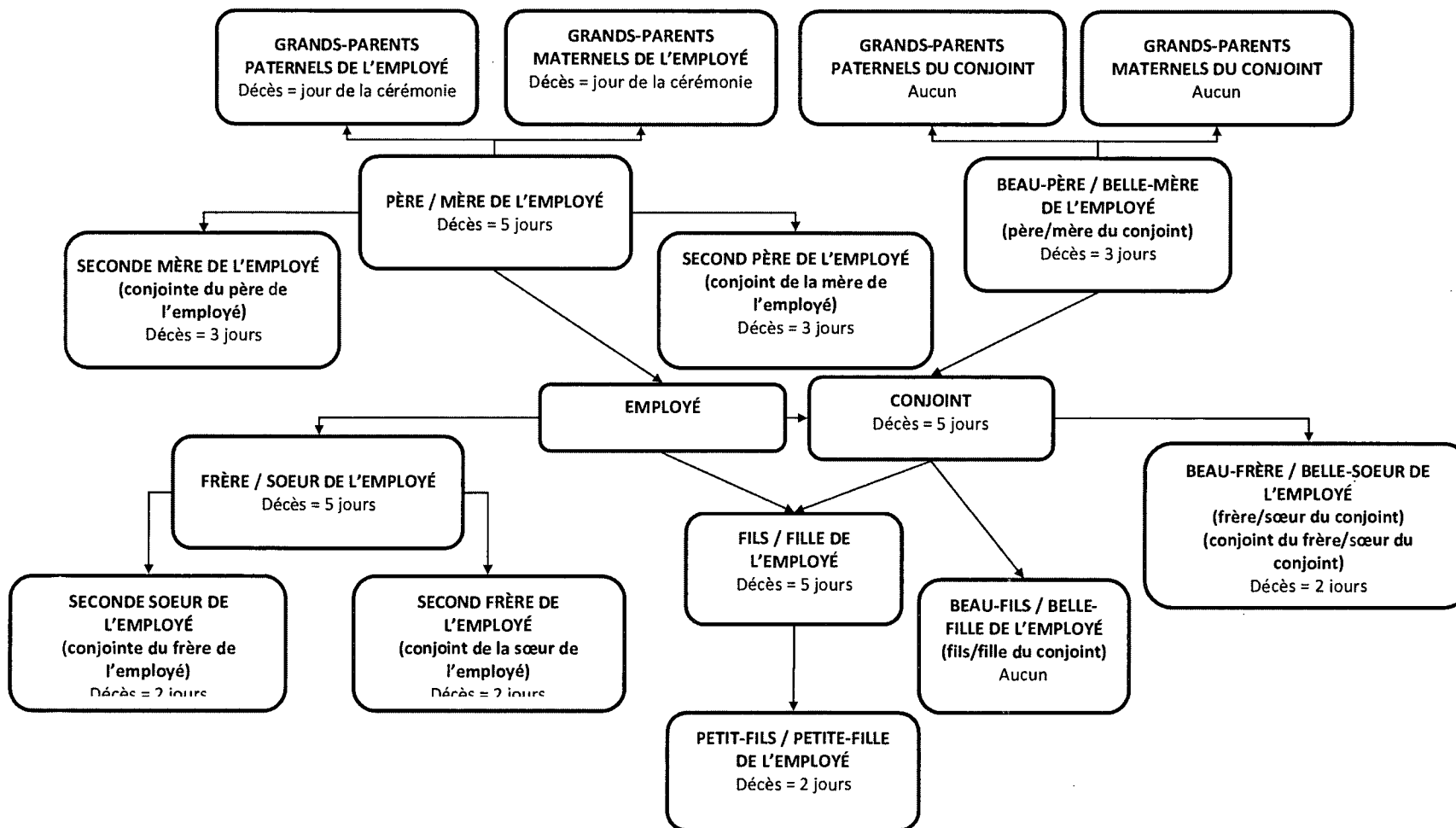


ANNEXE M - FORMULAIRE DE CANDIDATURE

Nom :			
Prénom :			
N° de salarié :			
Signature :			
N° de concours :			
Titre de l'emploi affiché :			
J'accuse réception du document			
Nom :			
Prénom :			
Date :		Heure :	
Signature :			

ANNEXE N - LIEN DE PARENTÉ

Référence : article 25.01 – cols bleus



ANNEXE O - LETTRE D'ENTENTE RÉFORME TRUDEL

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MODALITÉ DE RÉCUPÉRATION DE 6 % DE LA MASSE SALARIALE DANS LE CADRE DE LA RÉFORME TRUDEL

Conformément à la demande du gouvernement du Québec de récupérer 6 % de la masse salariale, les parties s'entendent pour que les sources d'économies décrites dans cette entente soient récurrentes d'année en année.

1. Congés additionnels (modifié)

2. Ristourne de l'assurance-emploi

Remise à l'employeur de la ristourne de l'assurance-emploi pour l'ensemble des salariés cols bleus. Cette ristourne est calculée de la façon suivante : 4,8 % de la cotisation de chaque salarié à l'assurance-emploi.

Récupération de 2 000 \$

3. Économie dans le paiement des primes d'assurance-groupe

0,5 %

Récupération de 13 342 \$

4. Nouvelle méthode de travail - productivité

- a) La mise en place d'une nouvelle méthode de déneigement de l'employeur établie par la direction du Service des travaux publics en équipe avec les salariés cols bleus de la voirie permet de diminuer les heures payées en temps supplémentaire lors des opérations de déneigement.
- b) Les économies réalisées par la coopération des salariés cols bleus dans l'amélioration des procédures de travail.
- c) L'appui des salariés cols bleus au personnel d'encadrement.

Récupération de 28 190 \$

ENTENTE SIGNÉE LE 5 FÉVRIER 1998
ET MODIFIÉE LE 1^{ER} JANVIER 2010

ANNEXE P - LETTRE D'ENTENTE ÉVALUATION DES EMPLOIS

L'Employeur et le syndicat s'engagent à procéder rapidement à l'évaluation des emplois suivants :

- Ouvrier spécialisé eau usée
- Ouvrier spécialisé eau potable
- Technicien opérateur (assainissement des eaux)
- Technicien opérateur (eau potable)

ANNEXE Q - LETTRE D'ENTENTE OPÉRATEUR B

ATTRIBUTION D'ÉQUIPEMENTS OPÉRATEURS DE VÉHICULES « B »

Les salariés détenant le titre d'emploi opérateur de véhicules « B » sont autorisés, au lieu des opérateurs de véhicules « A », à effectuer en tout temps le travail requis avec les machineries suivantes :

- attelages d'hiver (équipements attelés),
- laveur et arroseur de rues,
- épandeur de sable et d'abrasif,
- fardier,
- ou tout autre équipement pouvant être attaché aux camions 10 roues.

Par contre, le sablage demeure accessible pour les salariés à temps complet, opérateur de véhicules « A » et « B » du Service des travaux publics lors des fins de semaine.

Entente signée le 24 septembre 2007.

14 107 13 * 2:30