

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-2020-9943

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-7533

EMPLOYEUR VILLE DE L'ANCIENNE-LORETTE 1575, RUE TURMEL, L'ANCIENNE-LORETTE QC G2E 3J5 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4790 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE, MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-10-06 Date dépôt : 2021-10-12	Nombre de salariés visés : 116	Date début : 2021-10-06 Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :
(Cols bleus).

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2021-11-05
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

122



Ville de
L'Ancienne-Lorette

On est unique

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique 

12007 21 F 315

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE
VILLE DE L'ANCIENNE-LORETTE, appelée ci-après l'Employeur

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4790, appelé ci-après le Syndicat

JANVIER 2021 À DÉCEMBRE 2025



Convention signée le 6 octobre 2021 pour la période allant de la signature au 31 décembre 2025.

TABLE DES MATIÈRES

article 1 -	BUT DE LA CONVENTION.....	1
article 2 -	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
article 3 -	DROITS DE LA DIRECTION.....	2
article 4 -	DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION	2
	Définitions.....	2
	Champ d'application.....	5
article 5 -	DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	10
article 6 -	RÉGIME SYNDICAL ET AFFAIRES SYNDICALES.....	11
	Régime syndical.....	11
	Retenue syndicale	11
	Affichage d'avis.....	11
	Congés pour libérations syndicales.....	12
	Documentation.....	14
	Prêt de local.....	14
article 7 -	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	15
	Procédure de règlement des griefs	15
	Procédure d'arbitrage.....	16
article 8 -	MESURES DISCIPLINAIRES	17
	Mesure administrative.....	18
article 9 -	ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL	19
	Droit d'ancienneté	19
	Liste d'ancienneté	19
	Perte d'ancienneté	19
	Mouvements de personnel.....	20
	Poste vacant	21
	Liste d'admissibilité	23
	Dispositions particulières	23
	Affectation journalière	23
	Exigences particulières	23
article 10 -	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	24
article 11 -	SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS.....	25

Échelles de salaire et échelons.....	25
Paie	25
Affectation temporaire.....	27
Mouvements de personnel et ancienneté.....	28
article 12 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	28
Horaire normal.....	28
Horaire de jour pendant la période hivernale	29
Horaire de soir pendant la période hivernale.....	29
Horaire de nuit pendant la période hivernale.....	29
Horaire de fin de semaine pendant la période hivernale	29
Horaire des loisirs pendant la période hivernale	30
Modification des heures normales de travail	30
Autres horaires particuliers	31
Heures de travail du salarié temporaire	31
article 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRE ET RAPPEL AU TRAVAIL	32
HEURES SUPPLÉMENTAIRE.....	32
Définition.....	32
Dispositions générales.....	32
Pause-café, pause-repas et période de repos	33
Heures supplémentaires en continuité	33
Rémunération du travail en temps supplémentaire	34
Banque de temps.....	34
Priorité au salarié régulier.....	35
Répartition ds heures supplémentaires.....	35
RAPPEL AU TRAVAIL.....	37
article 14 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	38
article 15 - VACANCES ANNUELLES.....	40
article 16 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	43
Droit de retour.....	43
article 17 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CONGÉS DE MALADIE.....	44
Régime d'assurance	44
Congés de maladie ou obligations familiales	45
Contrôle médical.....	45
Conditions spéciales.....	46
article 18 - CONGÉS SOCIAUX.....	47
article 19 - SANTÉ ET SÉCURITÉ ET VÊTEMENTS.....	48

Équipement de sécurité	48
Autres vêtements fournis par l'Employeur.....	48
Comité de santé et sécurité	48
article 20 - RÉGIME DE RETRAITE.....	49
Régime de retraite simplifié (DESJARDINS SÉCURITÉ FINANCIÈRE).....	49
Fonds de solidarité FTQ	50
Retraite progressive.....	50
article 21 - DROITS PARENTAUX	52
Dispositions générales.....	52
Congé de maternité	53
Cas admissibles au RQAP.....	53
Cas non admissibles au RQAP, mais admissibles au RAE.....	54
Congé de paternité	54
Congé parental	55
Congé pour adoption	55
article 22 - CONTRATS FORFAITAIRES.....	56
article 23 - PRIMES	56
Prime de chef d'équipe	56
Prime de soir et de nuit.....	57
Prime conducteur classe 1.....	57
article 24 - COMITÉS.....	58
Comité de négociation	58
Comité des relations du travail.....	58
article 25 - PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	59
article 26 - PROTECTION JUDICIAIRE	60
article 27 - CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	61
CONGÉ SANS SOLDE.....	61
CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	62
Définition.....	62
Durée du régime.....	62
Durée du congé (période de congé).....	62
Conditions d'admissibilité.....	62
Salaire.....	63
article 28 - DISPOSITIONS DIVERSES	63
Permis de conduire.....	63
Programme d'aide aux salariés.....	63
Autres dispositions diverses	64

article 29 - PERFECTIONNEMENT	64
article 30 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION	65
Durée.....	65
Rétroactivité.....	65
Annexe «A» - Échelles salariales et classes d'emplois en lien avec les clauses 4.03 et 11.01 et primes en lien l'article 23.....	65
Annexe «B-1» - Conditions de travail des préposés aux plateaux	69
Annexe «B-1.1» - Vêtements fournis aux préposés aux plateaux.....	77
Annexe «B-2» - Conditions de travail des salariés du secteur aquatique	78
Annexe «C» - Conditions de travail des brigadiers scolaires	90
Annexe «D» - Liste des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, en lien avec la clause 10.01	97
Annexe «E» - Équipements de sécurité en lien avec la clause 19.05.....	98
Annexe «F» - Autres vêtements fournis par l'Employeur aux salariés, incluant les temporaires ayant complété leur période d'essai en lien avec la clause 19.06	100
Annexe «G» - Principaux paramètres du régime de retraite en lien avec la clause 20.02.....	101
Annexe «H» - Formulaire de congé à traitement différé en lien avec la clause 27.11	102
Annexe «I» - Calendrier d'application des jours chômés et payés en lien avec la clause 14.02.....	106
Annexe «J» - Liste d'ancienneté des salariés réguliers à la date de la signature de la convention en lien avec la clause 9.03.....	111

LETTRES D'ENTENTE

N° 1 – Versement de la paie	112
N° 2 – Application de la <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i>	113

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui sont justes et équitables pour tout un chacun, et de régler à l'amiable, de la façon qu'elle détermine, les problèmes qui peuvent survenir.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 A)** L'Employeur reconnaît comme l'agent négociateur exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4790.
- B)** Le conseiller syndical SCFP peut assister à toutes les rencontres entre les parties, après préavis donné à l'Employeur dans un délai raisonnable avant la rencontre.
- 2.02** Le Syndicat informe par écrit l'Employeur des personnes autorisées à le représenter et des changements qui peuvent survenir. Le Syndicat convient en outre que tout avis puisse lui être adressé ou signifié à l'adresse suivante : 1575, rue Turmel, L'Ancienne-Lorette, Québec, G2E 3J5.
- 2.03** Une entente individuelle ou collective postérieure à la date de la signature de la convention, concernant les conditions de travail entre un salarié ou un groupe de salariés et son supérieur n'est valable que si elle est ratifiée par écrit par le Syndicat et l'Employeur.
- 2.04** L'Employeur transmet au Syndicat l'organigramme de la Ville.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01** Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention, ainsi que des lois applicables à la Ville, et qu'il possède à cet égard tous les droits de gérance.
- 3.02** L'Employeur a également le droit d'édicter des règlements de discipline et d'administration générale de son personnel, de les appliquer et de les modifier à sa discrétion.
- 3.03** L'Employeur ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention.

ARTICLE 4

DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

DÉFINITIONS

4.01 Interprétation

- A)** Dans la convention, l'emploi du masculin couvre toutes les personnes, quel que soit leur sexe, et ce, pour ne pas alourdir le texte et sans discrimination. À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice versa.
- B)** Dans la convention, à moins que le texte n'indique un sens différent, les mots et expressions qui suivent ont le sens qui leur est ci-après donné :

4.02 Ancienneté

L'ancienneté telle qu'elle est définie à la clause 9.01.

4.03 Classe d'emplois

L'une ou l'autre des classes d'emplois apparaissant à l'annexe « A » de la convention concernant les salariés et toute autre classe d'emplois pouvant être créée par l'Employeur.

4.04 Conjoint

Les personnes :

- a)** qui sont liées par un mariage ou union et qui cohabitent;

- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

4.05 Convention

La présente convention collective.

4.06 Conseiller syndical SCFP

La personne qui est désignée par le Syndicat canadien de la fonction publique pour représenter les salariés auprès de l'Employeur.

4.07 Employeur

La Ville de L'Ancienne-Lorette ou son représentant désigné.

4.08 Grief

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

4.09 Mutation

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.

4.10 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauché, est soumise pour devenir employé régulier.

Cette période est de mille quarante (1040) heures normales effectivement travaillées.

La période d'essai peut être prolongée après entente à cet effet entre l'Employeur et le Syndicat.

4.11 Poste

Affectation particulière d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que l'Employeur lui assigne, à la suite d'un affichage, étant entendu que le salarié temporaire ne détient pas de poste.

4.12 Promotion

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire horaire maximal est supérieur.

4.13 Représentant syndical

Un salarié qui, à la suite d'une nomination ou élection, est désigné par le Syndicat pour faire toute représentation syndicale auprès du responsable chez l'Employeur.

4.14 Rétrogradation

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire horaire maximal est inférieur.

4.15 Salarié

Un salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

4.16 Salarié en période d'essai

Salarié qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause 4.10.

4.17 Salarié régulier

Un salarié qui a complété sa période d'essai; il est alors nommé comme tel par le conseil.

4.18 Salarié régulier saisonnier

Salarié embauché de façon saisonnière ou cyclique et que le conseil de la Ville décide de nommer salarié régulier saisonnier compte tenu des besoins jugés récurrents d'une année à l'autre.

4.19 Salarié temporaire

Les salariés suivants sont réputés être des salariés temporaires :

- a) le salarié embauché pour un travail spécifique, dont les activités sont prévues et limitées à une ou des circonstances particulières, ou de façon saisonnière ou cyclique, ou pour un surcroît de travail n'excédant pas dix (10) mois consécutifs, à moins d'entente contraire avec le Syndicat;
- b) le salarié embauché pour remplacer un autre salarié absent de son travail, pour quelque motif que ce soit;
- c) un étudiant, pendant la durée de ses vacances académiques (à l'inclusion d'un stagiaire);
- d) le salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux.

4.20 Service continu

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

4.21 Service

L'un ou l'autre des services existant chez l'Employeur au moment de la signature de la convention, à l'inclusion de leurs modifications éventuelles et de tout service pouvant éventuellement être créé par l'Employeur. Les services actuellement existants où se retrouvent des salariés couverts par la convention sont les suivants :

- Service des travaux publics (travaux publics et brigadiers scolaires);
- Service des loisirs (préposés aux plateaux et personnel aquatique).

Les parties analyseront les possibilités de conserver à l'interne l'entretien des bâtiments au moins six (6) mois avant l'échéance des sous-contrats d'entretien. L'objectif est de s'assurer de la viabilité de rapatrier ces travaux à l'interne en termes de main d'œuvre et de coûts.

L'Employeur avise le Syndicat de toute modification au regard des services existant à la Ville.

4.22 Supérieur immédiat

La personne non régie par le certificat d'accréditation de qui le salarié prend régulièrement ses directives de travail et qui constitue à son égard le premier palier d'autorité.

4.23 Syndicat

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4790.

CHAMP D'APPLICATION

4.24 Les salariés bénéficient des dispositions d'ordre public des lois qui leur sont applicables (ex. : *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, Lois sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité au travail, Loi sur l'assurance parentale*).

4.25 Juridiction

A) La convention s'applique à tout salarié visé par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat sous réserve des applications partielles prévues aux clauses 4.26 à 4.40.

- B) Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent normalement pas les emplois régis par la convention, sauf que les parties s'entendent pour que, dans le cadre de leur formation scolaire, des étudiants fassent leur stage pratique dans des emplois offerts par l'Employeur.

4.26 Pour le salarié en période d'essai

Le salarié en période d'essai bénéficie des dispositions de la convention sous réserve de toute disposition spécifique ; toutefois, ce salarié ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

4.27 Pour le salarié régulier saisonnier

- A) Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié régulier saisonnier bénéficie des avantages de la convention au prorata des heures normales travaillées dans une année comme « salarié régulier saisonnier » ou comme « salarié temporaire » par rapport aux heures normales totales annuelles d'un salarié régulier.
- B) Aux fins d'application de l'article 10 (sécurité d'emploi), le salarié régulier saisonnier bénéficie d'une garantie de travail de six (6) mois par année dans son emploi saisonnier.
- C) La période d'emploi de ce salarié comme salarié régulier saisonnier se situe normalement entre avril et novembre d'une année selon les paramètres des horaires de travail applicables en vertu de l'article 12.
- D) L'Employeur informe par écrit le Syndicat et le salarié visé du début de l'engagement et de la fin d'emploi comme salarié régulier saisonnier.
- E) La période d'emploi du salarié régulier saisonnier peut être prolongée par l'Employeur, sous réserve du paragraphe D).
- F) À la terminaison de sa saison comme salarié régulier saisonnier, ce salarié peut inscrire son nom pour travailler comme salarié temporaire;
Un salarié régulier saisonnier, qui est embauché comme employé temporaire entre ses deux saisons, conserve les avantages d'un employé saisonnier quand il est temporaire, le présent paragraphe ne s'applique pas aux horticulteurs.

Pour le salarié temporaire

- 4.28** L'embauche de salariés temporaires ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un salarié régulier.

Pour le salarié temporaire visé à l'alinéa a) et à l'alinéa b) de la clause 4.19

- 4.29** Sous réserve de toute disposition spécifique, ce salarié temporaire bénéficie des clauses ou articles de la convention, à l'exception des dispositions suivantes :

- clauses 4.02 (ancienneté), 4.04 (conjoint), 4.09 (mutation), 4.10 (période d'essai), 4.11 (poste), 4.12 (promotion), 4.14 (rétrogradation), 4.16 (salarié en période d'essai), 4.17 (salarié régulier), 4.18 (salarié régulier saisonnier), 4.20 ((service continu), 4.26 (pour le salarié en période d'essai), 4.27 (pour le salarié régulier saisonnier), 4.37 (pour le salarié visé à l'alinéa c) de la clause 4.19), 4.38 (pour le salarié mentionné à l'alinéa d) de la clause 4.19), 4.39 (pour le salarié du Service des loisirs) et 4.40 (pour le salarié brigadier scolaire);
- article 9 (ancienneté et mouvements de personnel – sauf 9.02 B), 9.17, 9.18, 9.19, 9.20 et 9.21);
- article 10 (sécurité d'emploi – sauf 10.05 C));
- articles 14 (jours chômés et payés), 15 (vacances), 16 (accidents du travail et maladies professionnelles – sauf 16.01 A) et B), 16.02, 16.03, 16.04 et 16.05), 17 (assurance collective et congés de maladie – sauf 17.06, 17.08 et 17.11), 18 (congés sociaux, pour ceux n'ayant pas complété leur période d'essai) clause 19.06 (autres vêtements fournis par l'Employeur)), 20 (sous réserve de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*), 21 (droits parentaux), 22 (contrats forfaitaires), 25 (participation aux affaires publiques), 27 (congé sans solde et congé à traitement différé) et 28.01 (perte du permis de conduire);
- annexes B-1 et B-1.1, B-2, C, D, F et G (sous réserve de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*), H), I) et J).

- 4.30** Le salarié temporaire est assujéti à une période d'essai de mille quarante (1 040) heures normales effectivement travaillées et il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi au cours de cette période.

- 4.31** Le salarié temporaire mentionné aux alinéas a) et b) de la clause 4.19 qui a effectivement travaillé mille quarante (1040) heures normales voit son nom inscrit sur une liste de rappel et bénéficie en conséquence d'un droit de rappel, s'il a les qualifications requises et peut répondre aux exigences normales du travail concerné, lorsque l'Employeur a besoin d'un salarié temporaire ; ce droit de rappel ne s'applique pas cependant lorsque l'Employeur désire embaucher un salarié temporaire mentionné aux alinéas c) (étudiant) ou d) (programmes spéciaux ou gouvernementaux) de la clause 4.19.

- 4.32** L'Employeur inscrit sur la liste de rappel la date d'embauche de chaque salarié ainsi que sa durée d'emploi (en heures normales); la liste de rappel est mise à jour mensuellement et une copie est remise au Syndicat.
- 4.33** A) Le salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel est rappelé par ordre d'ancienneté.
- B) Lors de la signature de la convention, le Syndicat est informé du nom de salariés temporaires, de leur date d'embauche et de leur durée d'emploi.
- C) Le nom d'un salarié temporaire ne travaillant pas pour l'Employeur au moins cent vingt (120) heures par année ou refusant le travail qui lui est offert en quatre (4) occasions au cours d'une année peut être rayé de la liste de rappel des temporaires par l'Employeur. De plus, un appel sans réponse est considéré comme un refus, si un message est laissé avec numéro de rappel et une période de cinq (5) minutes pour le retour.

Le salarié temporaire dont le nom est ainsi rayé de la liste ne peut plus bénéficier du droit de rappel mentionné à la clause 4.31 ni de la clause 4.35.

4.34 Majoration du taux de salaire

- A) Le taux de salaire du salarié temporaire, est majoré de quatorze pour cent (14 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment les jours chômés et les vacances. Cette majoration est versée au salarié sur chacune de ses paies, pourvu que cela soit conforme aux lois et règlements applicables.

Cette majoration ne s'applique pas au salarié régulier saisonnier, même lorsqu'il est temporaire.

- B) Dans la mesure où la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* était applicable au salarié temporaire et obligeait l'Employeur à souscrire au régime de retraite, la contribution de l'Employeur au régime de retraite s'ajoute à la majoration (quatorze pour cent (14 %)) prévue au paragraphe précédent.
- C) Les modalités d'application du paragraphe B) sont prévues à la lettre d'entente n° 4 relative à l'application de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

4.35 Droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant

Le salarié temporaire qui a terminé sa période d'essai a droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 9.

4.36 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

Le salarié temporaire a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent article.

4.37 Pour le salarié visé à l'alinéa c) de la clause 4.19 (étudiant)

- A) La convention collective ne s'applique pas à ce salarié sauf au regard des paragraphes ci-après.
- B) L'employeur peut embaucher un salarié étudiant à compter de la mi-avril jusqu'au vendredi précédant le 15 septembre d'une année.
- C) L'Employeur transmet au Syndicat la liste des salariés étudiants au fur et à mesure de leur embauche, en indiquant le début et la date de fin d'embauche.
- D) Sur demande, le Syndicat peut vérifier auprès de l'Employeur le statut des salariés étudiants.
- E) L'Employeur fournit au salarié étudiant les équipements de protection requis par les lois et règlements applicables, le cas échéant.
- F) Le salaire horaire versé à un salarié étudiant est celui prévu à l'annexe « A ».
- G) Le salarié étudiant est assujéti à la retenue syndicale prévue à la clause 6.04.
- H) Une indemnité de quatre pour cent (4 %) est ajoutée à sa paie hebdomadaire pour les vacances.
- I) Sauf en ce qui concerne le non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente clause, le salarié étudiant n'a pas droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

4.38 Pour un salarié mentionné à l'alinéa d) de la clause 4.19 (salarié embauché dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux)

- A) La convention ne s'applique pas à ce salarié sauf au regard des paragraphes suivants.
- B) Lorsque l'Employeur désire embaucher un salarié temporaire dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux, il consulte préalablement le Syndicat au comité des relations du travail et lui indique la durée approximative de l'emploi.
- C) En outre, le salarié temporaire dont le nom apparaît sur la liste de rappel mentionnée à la clause 4.31 a priorité, suivant son ordre de durée d'emploi, lors de l'embauche de salariés dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux, à la condition qu'il réponde à toutes les conditions du programme et qu'il accepte de travailler suivant les conditions de ce programme.

4.39 Pour les salariés du Service des loisirs

Seuls les salariés visés aux annexes « B-1 » (préposés aux plateaux) et « B-2 » (personnel aquatique) sont assujettis à la convention, celle-ci ne s'appliquant pas à toutes les autres personnes pouvant de temps à autre travailler au Service des loisirs.

Les seules conditions de travail applicables à ces salariés sont prévues aux annexes « B-1 », « B-1.1 » et « B-2 ».

4.40 Pour les brigadiers scolaires

Les seules conditions de travail applicables aux brigadiers scolaires sont prévues à l'annexe « C ».

ARTICLE 5

DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- 5.01** Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, aucune contrainte, aucune discrimination ou aucun harcèlement par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un salarié pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.
- 5.02** L'Employeur et le Syndicat s'obligent à coopérer aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL ET AFFAIRES SYNDICALES

Régime syndical

- 6.01** Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié compris dans l'unité de négociation doit, au moment de la signature de la convention, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer pendant la durée de la convention.
- 6.02** Aucun salarié embauché après la signature de la convention ou occupant un emploi régi par cette convention ne peut demeurer au service de l'Employeur à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat ; il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale dès son arrivée au service de l'Employeur.
- 6.03** L'Employeur peut cependant garder à son emploi, dans les mêmes tâches, un salarié qui est expulsé ou refusé, ou parce qu'il n'est plus membre du Syndicat. Cependant, ce salarié est assujéti à la retenue syndicale et aux dispositions de la convention.

6.04 Retenue syndicale

- A)** L'Employeur s'engage à déduire de la paie hebdomadaire, à compter de celle qui suit l'embauchage de tout salarié régi par la convention, la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat, et à remettre les déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque fin de mois.

L'Employeur indique le montant sur lequel la cotisation a été perçue afin de permettre au Syndicat de valider l'information.

- B)** L'Employeur accepte également de déduire de la paie d'un salarié toute cotisation spéciale décidée par résolution du Syndicat.
- C)** Lors d'une modification du montant de la cotisation, le Syndicat doit donner à l'Employeur un préavis de quinze (15) jours avant l'application de la modification.
- D)** Si le Syndicat s'aperçoit d'une erreur dans la perception des cotisations syndicales, il en avise l'Employeur et autorise celui-ci à récupérer les montants de cotisations qui n'auraient pas été perçus par erreur auprès du salarié visé si celui-ci est encore à l'emploi de l'Employeur au moment où il en est avisé.

6.05 Affichage d'avis

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de l'Employeur, aux endroits approuvés par les autorités.

Congés pour libérations syndicales

6.06 A) Tout membre du Syndicat, choisi par le Syndicat, peut être libéré pour participer à un congrès, à des assemblées fédératives, à des journées d'étude, à des formations ou pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat.

B) Un maximum de deux cent cinquante (250) heures ouvrables par année sont allouées aux fins du paragraphe précédent sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat et ce, pour l'ensemble des membres du Syndicat.

Lors d'une année de renouvellement de convention collective de travail, l'employeur accorde cent (100) heures ouvrables supplémentaires pour la préparation de la négociation.

Ces heures sont cumulatives pour la durée de la convention.

C) À moins de circonstance exceptionnelle, une demande écrite du Syndicat est adressée à l'Employeur au moins cinq (5) jours avant le début de l'absence.

D) L'Employeur peut libérer un maximum de quatre (4) salariés à la fois.

E) Cependant l'autorisation d'absence est accordée au troisième et quatrième salarié si les besoins du service le permettent.

6.07 A) L'Employeur accorde cinq cents (500) heures ouvrables de congé sans solde pour la durée de la convention.

B) Les heures allouées au paragraphe précédent servent aux fins mentionnées au paragraphe A) de la clause 6.06 et sont pour l'ensemble des membres du Syndicat.

C) Aux fins d'application du paragraphe A) de la présente clause, les termes « durée de la convention » signifient jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

D) Lorsque le Syndicat utilise les heures de congés sans solde mentionnées au paragraphe A), le salaire et les avantages du salarié libéré sont maintenus et sujets à remboursement par le Syndicat comme suit : le remboursement doit se faire dans les trente (30) jours de l'état de compte transmis au Syndicat par l'Employeur en indiquant le nom du salarié absent, la durée de son absence et les sommes dues.

Le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le salaire payé au salarié libéré plus une somme équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de tel salaire, pour tenir lieu du coût pour l'Employeur de tous les avantages sociaux ou marginaux.

- E)** Pour les libérations visées à la présente clause, à moins de circonstances exceptionnelles, une demande écrite du Syndicat est adressée à l'Employeur au moins cinq (5) jours avant le début de l'absence.
- 6.08 A)** Deux (2) représentants syndicaux peuvent être libérés, sans perte de salaire, pour rencontrer l'Employeur concernant les affaires patronales-syndicales courantes, en autant qu'il y ait autorisation par le supérieur immédiat.
- B)** Pour toute matière ayant trait à la convention, tout membre du Syndicat peut être accompagné du représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 6.09** L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à un salarié du Syndicat dans l'éventualité où il est appelé à occuper une fonction au sein du Syndicat, et ce, sans perte d'ancienneté. Lorsqu'il cesse d'occuper cet emploi, l'Employeur doit le reprendre à son service dans le même poste qu'il occupait au moment de son départ, si ce retour s'effectue dans les vingt-quatre (24) mois du jour où il a quitté le service de l'Employeur. Si ce poste n'existe plus, le salarié peut exercer son droit d'ancienneté si son retour s'effectue dans les vingt-quatre (24) mois du jour où il a quitté le service de l'Employeur.
- 6.10** Pendant le congé sans solde mentionné à la clause précédente :
- A)** le salarié continue de participer au régime d'assurance collective, à la condition que le régime le permette; dans ce cas il doit payer ses contributions et celles de l'Employeur;
- B)** le salarié peut participer au régime de retraite prévu à la convention à la condition que le régime le permette; dans ce cas le salarié paye sa part et celle de l'Employeur.
- 6.11** À l'occasion d'un arbitrage prévu à la convention, un (1) représentant du Syndicat et, le cas échéant, le plaignant intéressé sont libérés sans perte de salaire pour le temps de l'audition ; lors d'un grief collectif, un seul plaignant est ainsi libéré.
- De plus, les témoins assignés sont libérés sans perte de salaire pour le temps où leur présence est requise.

Documentation

- 6.12** L'Employeur reconnaît au Syndicat tous les droits d'un contribuable quant à l'obtention de copie de toute résolution, de tout règlement adopté par le conseil de la Ville.

L'obtention de copie sur demande du Syndicat est sans frais lorsque le Syndicat ou les salariés sont concernés.

- 6.13** L'Employeur fournit au Syndicat, au plus tard le 15 février et le 15 septembre de chaque année, la liste des salariés comprenant leur nom, prénom, statut et classe d'emplois. Par la même occasion, l'Employeur fournit au Syndicat, l'adresse (à l'inclusion de l'adresse courriel), le numéro de téléphone, le tout comme porté à sa connaissance.

À moins d'avis contraire du salarié, l'Employeur est autorisé à communiquer ces informations au Syndicat.

6.14 Prêt de local

Sur demande du Syndicat formulée dans un délai raisonnable, l'Employeur lui prête un local pour la tenue des réunions avec ses membres, en autant pourvu que tel local soit et demeure disponible.

Ce local est fourni gratuitement dans la mesure où le syndicat laisse le local dans le même état qu'avant son utilisation, après la tenue des réunions.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01** La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur et leur non-respect entraîne la déchéance du droit au grief et à l'arbitrage.
- 7.02** Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement par écrit des parties, l'Employeur et le Syndicat.
- 7.03** Tout salarié a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de le régler avec son directeur de service. Il peut être accompagné d'un représentant syndical.

Procédure de règlement des griefs

- 7.04** À défaut d'entente, le salarié ou le Syndicat peut soumettre son grief de la façon mentionnée ci-dessous.

A) PREMIÈRE ÉTAPE

Tout salarié, ou le Syndicat, qui désire soumettre un grief, doit le faire par écrit en remettant au directeur général un avis en la forme appropriée donnant les précisions nécessaires, et ce, dans les trente (30) jours de l'acte ou de l'omission faisant l'objet du grief.

Le directeur général dispose d'un délai de quinze (15) jours pour faire connaître par écrit au Syndicat sa décision, et ce, à compter de la réception du grief. Il en transmet une copie au salarié.

B) DEUXIÈME ÉTAPE

Si la réponse du directeur général n'est pas jugée satisfaisante par le salarié et par le Syndicat ou si aucune décision n'est rendue dans le délai imparti, le Syndicat peut soumettre alors le grief à l'arbitrage en faisant parvenir au directeur général de l'Employeur un avis écrit à cet effet, et ce, dans les trente (30) jours de la décision de l'Employeur ou dans les trente (30) après l'expiration du délai dont l'Employeur disposait pour répondre au grief.

- 7.05** Le Syndicat peut soumettre tout grief à caractère individuel ou collectif de la façon prévue à la clause 7.04.

- 7.06** Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 7.07** Une erreur technique ou cléricale dans la formulation du grief n'a pas pour effet de l'invalider.

Procédure d'arbitrage

- 7.08** Tout grief soumis à l'arbitrage en vertu de la convention l'est à un arbitre unique. L'arbitre est choisi par entente entre l'Employeur et le Syndicat ou, à défaut, nommé par le ministère du Travail.
- 7.09** L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention ; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.
- 7.10** En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 7.11** Tout remboursement-pécuniaire, à la suite d'une sentence arbitrale ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les soixante (60) jours de la décision finale à cet effet, sous réserve de toute procédure en révision judiciaire.
- 7.12** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.13** Tous les intervalles de temps mentionnés ci-dessus excluent les samedis, les dimanches, les jours chômés et le jour de la présentation du grief.
- 7.14** Chacune des parties concernées doit payer en parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 7.15** **A)** Dans l'éventualité où l'Employeur désire soumettre un grief, il doit le faire par écrit au Syndicat et ce dans les trente (30) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.
- B)** Le Syndicat dispose d'un délai de quinze (15) jours pour faire connaître sa réponse, et ce à compter de la réception du grief.
- C)** Si les parties ne parviennent pas à un règlement final du grief, l'Employeur peut le référer à l'arbitrage de la manière prévue au *Code du travail*, et ce, dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration du délai dont dispose le Syndicat pour répondre au grief.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 A) L'Employeur doit fournir au Syndicat et au salarié, par écrit, un avis de toute mesure disciplinaire qu'il impose. Cet avis doit être motivé sauf, en ce qui concerne l'avis donné au Syndicat, lorsque la mesure disciplinaire est à la suite d'acte ou d'une infraction de nature criminelle ou de mœurs ou lorsque le salarié s'oppose par écrit à ce que les motifs soient communiqués au Syndicat. Dans ce dernier cas, l'opposition écrite du salarié doit être communiquée au Syndicat.

B) L'Employeur n'impose aucun congédiement ni aucune suspension sans avoir donné par écrit au Syndicat et au salarié concerné un avis préalable de son intention d'au moins cinq (5) jours. Ces derniers peuvent alors, s'ils le jugent à propos, faire toute représentation jugée utile.

Cette obligation de donner un avis préalable ne s'applique pas aux cas de mesure disciplinaire à la suite d'un acte ou d'une infraction de nature criminelle ou de mœurs, ainsi que dans les cas de sécurité et/ou de prévention.

C) Toute mesure disciplinaire imposée après soixante (60) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue est nulle aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modifications d'une suspension indéfinie (à titre d'exemple seulement pour le cas d'un procès au criminel), le délai de soixante (60) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8.02 A) Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, chaque fois qu'il comparait pour raison de discipline, et périodiquement à tous les trois (3) mois, durant les heures normales de bureau, de consulter son dossier officiel en présence du directeur général (ou de son représentant). Il a alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'il a pris connaissance de son dossier et de son contenu à cette date.

B) La signature du salarié dans le dossier constitue une reconnaissance de ce qui précède et une déclaration à cet effet lui est remise après avoir été signée tant par lui que par le directeur général (ou son représentant).

C) Dans le cas de la vérification du dossier prévu à cette clause, le salarié visé ou son représentant avec mandat d'autorisation peut obtenir une copie des pièces se trouvant dans son dossier, et ce, sans frais.

8.03 Tout salarié régulier qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ainsi que le salarié temporaire qui a terminé sa période d'essai, peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

- 8.04** Une mesure disciplinaire prise contre un salarié, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage et est retirée du dossier.
- 8.05** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté et le service continu du salarié.
- 8.06** Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8.07** Toute signature d'un salarié ou d'un représentant syndical sur un document relié à une mesure disciplinaire est à la seule fin d'en attester la connaissance, à moins que le contexte ne s'y oppose.
- 8.08** **Mesure administrative**

Rien dans le présent article ne vient limiter le droit de l'Employeur d'imposer une mesure administrative au salarié, avec ou sans solde, notamment dans le cas où celui-ci est poursuivi au criminel.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Droit d'ancienneté

- 9.01 A)** À compter de la signature de la convention, l'ancienneté d'un salarié régulier correspond à une date, soit la date à laquelle il obtient un poste.
- B)** Dans l'éventualité où plusieurs salariés obtiennent un (1) poste le même jour, leur date d'ancienneté correspond à ce jour, mais le rang d'ancienneté entre eux est établi à partir de celui qui a le plus grand nombre d'heures normales effectivement travaillées avant l'obtention de son poste.
- C)** Si l'application du paragraphe B) ne permet pas d'établir de rang d'ancienneté des salariés visés, un tirage au sort détermine le rang d'ancienneté, et ce, en leur présence et celle du représentant du Syndicat.
- 9.02 A)** Le droit d'ancienneté s'applique après la période d'essai. Une fois la période d'essai complétée le paragraphe A) de la clause 9.01 s'applique.
- B)** Lorsqu'un salarié temporaire obtient le statut de salarié régulier, les heures normales effectivement travaillées avant l'obtention de son poste lui sont reconnues aux fins de sa période d'essai à condition qu'il n'y ait pas eu de rupture de son contrat de travail entre le moment où il a été salarié temporaire et le moment où il devient salarié régulier.
- 9.03 Liste d'ancienneté**
- A)** L'Employeur affiche dans tous les services, la liste d'ancienneté pertinente au service concerné, contenant le nom de chaque salarié ainsi que sa classe d'emplois et son ancienneté.
- B)** Cette liste est à nouveau affichée lors d'ajout de salarié à celle-ci ou de modifications et elle est remise au Syndicat.
- C)** L'annexe « J » fait état de l'ancienneté des salariés réguliers à la date de la signature de la convention.

Perte d'ancienneté

- 9.04** Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. abandon volontaire de son emploi;
 2. renvoi à la condition que le salarié ne soit pas réinstallé par l'arbitre;
 3. mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;

4. absence pour accident ou maladie, autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, après le quarante-huitième mois (48^e) d'absence;
5. absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, après le soixantième mois (60^e) d'absence ou la consolidation de la lésion ;
6. refus ou négligence du salarié mis à pied de reprendre le travail dans les cinq (5) jours civils d'un avis le rappelant au travail (sauf dans le cas de maladie, d'accident ou autres motifs raisonnables dont la preuve incombe au salarié. Le rappel du salarié se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue du salarié; une copie conforme de cet avis doit être envoyée au Syndicat dans les meilleurs délais;
7. absence sans donner d'avis préalable ou sans excuse valable excédant cinq (5) jours consécutifs, sans préjudice à l'Employeur de prendre d'autres mesures.

9.05 Le salarié déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation, sans avoir quitté l'Employeur, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité, dans les six (6) mois de son déplacement ou de sa promotion et il reprend alors les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

Après cette période de six (6) mois, il perd son ancienneté et son emploi dans l'unité d'accréditation.

Mouvements de personnel

9.06 Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur met à pied le salarié qui a le moins d'ancienneté dans la classe d'emplois affectée.

9.07 Le salarié qui doit être mis à pied par application de ce qui précède peut lui-même déplacer le salarié le moins ancien d'une autre classe d'emplois de son service, à la condition d'avoir les qualifications requises et de répondre aux exigences normales du poste, d'avoir plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace; chaque salarié ainsi déplacé peut lui-même exercer son droit d'ancienneté de la même façon et aux mêmes conditions.

En outre, tout salarié régulier mis à pied, à l'inclusion d'un salarié régulier saisonnier, a priorité sur un salarié temporaire pour tout travail disponible, dans la mesure où il répond aux conditions mentionnées à l'alinéa précédent.

La présente clause ne s'applique pas aux horticulteurs qui ne peuvent déplacer ou être déplacés par application de la présente clause.

9.08 Lors d'un mouvement de personnel effectué conformément au présent article, le salarié déplacé est payé au taux du salaire applicable au nouveau poste qui lui est dévolu.

- 9.09** La liste de rappel (salariés réguliers) contient les noms, adresse, numéro de téléphone, ancienneté de tous les salariés mis à pied. Une copie mise à jour de cette liste est remise au Syndicat tous les mois. Les principes d'ancienneté prévalent à l'intérieur de cette liste lorsqu'il y a rappel. Afin de faciliter la mise à jour de la liste de rappel, l'Employeur n'est pas tenu de réviser cette liste de rappel s'il n'y a aucune mise à pied effectuée durant le mois.
- 9.10** L'Employeur fournit également au Syndicat, sur demande, s'il y a lieu, une liste des renvois pour cause, des départs volontaires, des permis d'absence, des promotions et mutations d'un département à un autre, des augmentations de salaire accordées ainsi que des changements connus d'adresse.

Poste vacant

- 9.11** Aux fins de la convention, l'expression « poste vacant » signifie un poste définitivement dépourvu d'un titulaire ayant un statut de salarié régulier ou, s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, un poste à pourvoir pour la première fois.
- 9.12** Lorsqu'un poste devient un « poste vacant », l'Employeur dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours pour décider de le pourvoir, de le modifier ou de l'abolir.
- Le Syndicat est avisé de la décision de l'Employeur.
- 9.13** À défaut par l'Employeur d'agir conformément à la clause 9.12, le poste vacant doit être comblé.
- 9.14** Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant, tel poste doit être affiché pendant une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs.
- 9.15** **A)** Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au bureau du directeur des ressources humaines, avec copie au Syndicat et au service concerné.
- B)** L'Employeur et le Syndicat collaborent pour communiquer l'avis d'affichage aux salariés absents.
- 9.16** L'avis d'affichage contient :
- a)** la classe d'emplois;
 - b)** le salaire;
 - c)** le service;
 - d)** la période d'affichage;
 - e)** le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
 - f)** l'horaire de travail;
 - g)** la description sommaire du poste;
 - h)** les qualifications et exigences requises.

i) Date d'entrée en fonction

Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

L'Employeur peut pourvoir temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage.

9.17 A) Le poste est accordé, dans l'ordre prévu au paragraphe B) ci-dessous, au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse répondre aux exigences du poste; ces exigences déterminées par l'Employeur doivent être pertinentes, c'est-à-dire en relation avec le travail à accomplir.

B) Le paragraphe A) précédent s'applique dans l'ordre suivant :

1. parmi les salariés réguliers du service où le poste est pourvu;
2. parmi les salariés temporaires du service où le poste est pourvu dont le nom est inscrit à la liste de rappel mentionnée à la clause 4.31;
3. parmi les salariés réguliers d'un autre service;
4. parmi les salariés temporaires d'un autre service dont le nom est inscrit sur la liste de rappel qui leur est applicable.

C) Si le poste ne peut être pourvu conformément à ce qui précède, l'Employeur peut le pourvoir par toute personne candidate extérieure de son choix.

D) Lorsque le poste est octroyé à un salarié temporaire en vertu du paragraphe B) précédent, le poste est octroyé au salarié temporaire dont le nom est inscrit à la liste de rappel qui lui est applicable et qui a le plus grand nombre d'heures normales effectuées, à la condition qu'il ait les qualifications requises et puisse répondre aux exigences du poste concerné.

9.18 Le salarié auquel un poste est attribué, à la suite d'un affichage, a droit à une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours.

L'Employeur peut mettre fin à telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger du salarié qu'il retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un salarié temporaire), s'il ne répond pas aux exigences de son nouveau poste; dans ce cas, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

9.19 A) Pendant cette période de familiarisation, le salarié auquel le poste est attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un salarié temporaire). La décision du salarié de réintégrer son ancien poste ou statut conformément à la présente clause, ne peut lui causer préjudice lors d'affichage futur de postes identiques vacants.

B) S'il y a ainsi réintégration dans l'ancien poste du salarié (ou retour à son ancien statut), et que l'Employeur désire toujours pourvoir le poste, le poste est alors pourvu parmi les salariés qui ont posé leur candidature, le tout conformément à la clause 9.17.

9.20 Le fait de ne pas postuler à un poste vacant n'affecte pas le droit d'un salarié de postuler à tout poste vacant dans le futur.

9.21 Liste d'admissibilité

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'une liste d'admissibilité contenant le nom de salariés réputés admissibles à certains postes.

9.22 Dispositions particulières

A) Les journaliers spécialisés asphalte, béton et bâtiment travaillent prioritairement dans leur classe d'emplois et peuvent être affectés dans une classe d'emplois constituant pour eux une promotion seulement s'ils n'ont pas de travail dans leur classe d'emplois.

La présente disposition s'applique sous réserve de la clause 11.08.

B) Lorsque qu'un employé accepte d'être remplaçant dans une spécialité, comme l'aqueduc, opérateur, béton ou autres, celui-ci après cinq (5) ans, à partir de sa formation complétée, peut décider de se retirer de ce titre.

L'employé doit avoir complété sa période d'essai pour être remplaçant dans une spécialité. Si aucun employé ne veut effectuer le remplacement. Le plus jeune en ancienneté devra l'occuper.

9.23 Affectation journalière

Les salariés sont affectés autant que faire se peut et, selon les besoins du service, par ordre d'ancienneté, aux tâches de leur poste.

L'Employeur peut affecter un salarié à des tâches d'une fonction différente s'il n'existe pas de travail dans sa fonction ou selon les besoins du service.

9.24 Exigences particulières

Lors d'un affichage où l'employeur demande des connaissances particulières, comme que OPA, classe 3 ou autres, celui-ci offrira la formation qui devra être réussie par l'employé pour obtenir ledit poste.

ARTICLE 10

SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01 Aucun salarié régulier à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention et dont le nom apparaît comme tel à l'annexe « D » ne peut être mis à pied ni subir de baisse de salaire pendant la durée de la convention, par suite de modifications dans la structure juridique de l'Employeur ou lors de changements techniques ou technologiques, ou pour manque de travail ou surplus de personnel. Cette liste est mise à jour deux fois par année, au 15 janvier et au 15 juillet.

La présente clause ne s'applique au salarié régulier saisonnier que pour la période déterminée au paragraphe C) de la clause 4.27.

10.02 Lorsque le poste d'un salarié visé par la clause 10.01 est aboli, l'Employeur, après consultation du Syndicat, l'affecte à un autre poste compatible avec ses qualifications.

Dans un tel cas, le salarié visé conserve le salaire effectif qu'il touchait avant l'abolition de son poste jusqu'à ce que le salaire afférent à son nouveau poste rejoigne son ancien salaire; de même, tant que le présent alinéa s'applique, le salarié bénéficie du pourcentage d'augmentation des échelles prévues à l'annexe A) comme suit : cinquante pour cent (50 %) sur échelle (sur son taux horaire) et cinquante pour cent (50 %) au moyen d'un forfaitaire annuel réparti sur chacune de ses paies.

10.03 A) Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail d'une classe d'emplois, il permet, à ses frais, à tout salarié visé par la clause 10.01 qui le désire, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions concernant les droits d'ancienneté.

B) La formation requise visée au paragraphe précédent se fait pendant les heures normales de travail dans la mesure où telle formation est offerte pendant ces heures.

Dans le cas contraire, l'horaire de travail des salariés visés est modifié en conséquence, après consultation des salariés visés et du Syndicat.

10.04 Dans le cas de tous les salariés réguliers autres que ceux protégés par les dispositions de la clause 10.01, l'Employeur s'engage, dans le cas d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure de ses services, à permettre, pendant une période de trois (3) mois, aux salariés visés occupant une fonction affectée, de s'adapter aux améliorations, le cas échéant, si ces changements requièrent le service de salariés ; dans le cas contraire, l'Employeur s'engage à donner priorité aux salariés qui peuvent éventuellement être mis à pied pour pourvoir un poste régi par la convention et qui peut nécessiter l'embauchage d'un nouveau salarié, le tout si le salarié ainsi affecté peut remplir adéquatement le poste à pourvoir, et sous réserve des dispositions concernant l'ancienneté.

- 10.05 A)** Dans le cas où, par législation ou autrement, il y ait division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, l'Employeur convient de défendre les droits des salariés au sein d'un comité mixte alors constitué de représentants de l'Employeur et du Syndicat pour transiger avec tout nouvel employeur avant la transmission des pouvoirs afférents au changement de juridiction.
- B)** La présente clause s'applique sous réserve de toute disposition législative applicable (Ex. : *Loi sur l'organisation territoriale*).
- C)** Au regard des salariés temporaires inscrits sur la liste de rappel mentionnée à la clause 4.31, dans le cas visé au paragraphe A), l'Employeur convient d'informer tout nouvel employeur du nom de ces salariés temporaires.

ARTICLE 11

SALAIRES ET CLASSES D'EMPLOIS

Échelles de salaire et échelons

- 11.01** Les classes d'emplois et les échelles salariales applicables pour chaque classe d'emplois apparaissent à l'annexe « A ».

Sur cette annexe, apparaissent également les classes applicables selon les équipements utilisés.

- 11.02 A)** Tout salarié régi par la convention est payé suivant l'échelle qui lui est applicable pour sa classe d'emplois, laquelle est déterminée par l'Employeur au moment de l'engagement, sous réserve de toute disposition spécifique (ex. : clause 11.08 et clauses 13.17 et 13.18).
- B)** Lors de l'embauche, le salarié est classé au premier échelon de l'échelle de salaire qui lui est applicable; malgré ce qui précède, l'Employeur peut le classer à un échelon supérieur, compte tenu de son expérience et, dans ce cas, le Syndicat est avisé de l'échelon conféré au salarié.
- C)** La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience chez l'Employeur.
- D)** Le premier avancement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date d'entrée en vigueur de l'entrée en service.

Malgré ce qui précède, l'avancement d'échelon n'est pas accordé dans les cas d'invalidité (autre qu'un accident du travail) et dans le cas d'un congé sans solde si, dans ces cas, le salarié n'a pas travaillé au moins six (6) mois dans l'année.

- E) Malgré toute disposition contraire, l'avancement d'échelon d'un salarié temporaire est consenti lorsque le salarié a travaillé deux mille quatre-vingts (2080) heures normales depuis son intégration dans l'échelle ou, suivant le cas, depuis sa dernière date d'avancement d'échelon.
- F) En aucun cas, un salarié ne peut avancer de plus d'un échelon par année.
- G) Lors d'une promotion (à l'inclusion d'une promotion temporaire), le salarié est intégré à l'échelon de la nouvelle échelle salariale qui lui est applicable, dont le taux de salaire est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans son ancienne classe d'emplois, le cas échéant.

L'augmentation résultant de l'application de l'alinéa précédent doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois du salarié, à défaut de quoi il se voit attribuer un échelon additionnel.

- H) Malgré le paragraphe G) précédent, un salarié à l'entraînement, dans le cadre d'une promotion, reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion (après son entraînement), le cas échéant.
- I) Sur demande, l'Employeur fournit au salarié ou au Syndicat les informations pertinentes à son salaire ou son échelon.

11.03 Les échelles de salaire applicables aux nouveaux emplois créés, pendant la durée de la convention, sont déterminées par l'Employeur en tenant compte des emplois existants de nature similaire et après consultation avec le Syndicat. Tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de règlement des griefs et la décision de l'arbitre, le cas échéant, est rétroactive au moment où le salarié a commencé à remplir le nouvel emploi.

Paie

11.04 Le bulletin de paie est distribué le jeudi de chaque semaine, pourvu que possible avant midi, sous enveloppe scellée et la paie est versée dans le compte individuel du salarié dans une institution financière ayant sa place d'affaires dans la région métropolitaine de Québec.

La semaine de travail est calculée du dimanche au samedi.

11.05 Les détails suivants doivent apparaître sur un relevé hebdomadaire fourni par l'Employeur à chaque salarié, à savoir :

- a) le nom de l'Employeur;
- b) le nom et prénom du salarié;
- c) l'identification de la classe d'emplois;
- d) la date et la période de paie;
- e) le nombre d'heures de temps travaillé au taux normal et au taux supplémentaire;

- f) la nature et le montant des primes, le cas échéant;
- g) le taux horaire du salarié;
- h) le montant du salaire brut;
- i) la nature et le montant des déductions;
- j) le montant net versé;
- k) l'état des différentes banques (heures supplémentaires, mobiles, maladie, vacances, etc.).

L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 et relevé 1) du salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire.

11.06 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

11.07 A) La correction des erreurs dans la paie de tout salarié se fait par le versement d'un montant équivalent avec le dépôt direct du salaire de la semaine suivante.

B) Dans le cas où, à la suite d'une erreur de l'Employeur, celui-ci omettrait de verser la paie d'un salarié au moment prévu, ou verserait des montants inférieurs à ceux réellement dus, l'Employeur s'engage, après demande à cet effet du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues en rapport avec la rémunération régulière.

C) Tout montant payé en trop est déduit du dépôt direct du salaire de la semaine suivante.

D) Si la somme à rembourser par le salarié excède cinquante dollars (50 \$), le directeur général peut convenir avec le salarié de modalités de remboursement particulières.

E) Cependant, le directeur général ne peut accorder au salarié des modalités de remboursement ayant pour effet de réduire à moins de cinquante dollars (50 \$) par semaine les versements à effectuer sur une somme excédant cent dollars (100 \$).

11.08 Affectation temporaire

A) L'Employeur peut faire des affectations temporaires compte tenu des besoins du service en tenant compte de l'ancienneté.

B) Lorsqu'un salarié régulier est chargé temporairement par l'Employeur d'accomplir un travail dans une classe d'emplois dont l'échelle est inférieure à la sienne, il conserve le salaire de sa classe d'emplois.

- C) Lorsqu'un salarié est chargé temporairement par l'Employeur d'accomplir un travail dans une classe d'emplois dont l'échelle est supérieure à la sienne, il est rémunéré suivant la classe d'emplois supérieure, conformément au paragraphe G) de la clause 11.02.
- D) À la fin de son affectation temporaire, le salarié reprend son poste.

11.09 Mouvements de personnel et ancienneté

Malgré toute disposition contraire, lors de l'utilisation de l'ancienneté (ordre d'ancienneté ou ordre inverse d'ancienneté) à l'occasion de toute affectation, assignation en vertu de la convention l'Employeur doit également tenir compte des qualifications et exigences du travail à accomplir et des différentes classes d'emplois (notamment, pour éviter dans la mesure du possible, des situations comme la suivante par exemple : un salarié opérateur qui se retrouverait à faire un travail d'une classe d'emplois inférieure, par exemple de journalier, avec maintien de son salaire d'opérateur, alors qu'au même moment c'est un journalier qui ferait le travail d'opérateur avec un salaire d'opérateur).

ARTICLE 12

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi, de la façon suivante :

Horaire normal

- A) pour la période allant du dernier dimanche de mars au dernier samedi de novembre
- de sept heures (7 h 00) à midi (12 h) avec une pause de dix (10) minutes rémunérée prise sur les lieux du travail vers le milieu de l'avant-midi, en tenant compte des besoins du service;
 - période de repas de midi (12 h) à midi quarante (12 h 40),
 - de midi quarante (12 h 40) à quinze heures trente (15 h 30) avec une pause de dix (10) minutes rémunérée prise sur les lieux du travail vers le milieu de l'après-midi en tenant compte des besoins du service;

Horaire de jour pendant la période hivernale

B) pour la période allant du dernier dimanche de novembre au dernier samedi de mars :

- de sept heures trente (7 h 30) à midi (12 h), sans pause;
- période de repas : de midi (12 h) à midi trente (12 h 30) avec rémunération puisque les pauses de l'avant-midi et de l'après-midi sont jumelées et reportées à ce moment);
- de midi trente (12 h 30) à quinze heures trente (15 h 30) sans pause.

Horaire de soir pendant la période hivernale

Sur cet horaire, il y a toujours un employé en grade 6.

- . De quinze heures trente (15 h 30) à vingt heures (20 h 00), sans pause;
- . Période de repas : de vingt heure (20 h 00) à vingt heure trente (20 h 30) avec rémunération puisque les deux pauses sont jumelées et reportées à ce moment;
- . De vingt heure trente (20 h 30) à vingt-trois heure trente (23 h 30), sans pause.

Horaire de nuit pendant la période hivernale

- . De vingt-trois heure trente (23 h 30) à trois heure (3 h 00), sans pause;
- . Période de repas de trois heures (3 h,00) à trois heures trente (3 h 30) avec rémunération puisque les deux pauses sont jumelées et reportées à ce moment;
- . De trois heures trente (3 h 30) à sept heures trente (7 h 30), sans pause.
- . Trois employés seront requis, dont un régulier (grade 6) qui agira comme chef d'équipe. La prime de chef d'équipe sera maintenue tout au long de la période et jusqu'à la fin de celle-ci.

Les employés sur ce quart de travail pourraient être transférés de jour lorsque le travail n'est pas suffisant de nuit.

Horaire de fin de semaine pendant la période hivernale

- . Un employé sera affecté à l'horaire de nuit de fin de semaine
- . L'horaire sera établi lors de l'affichage et réparti du dimanche au samedi inclusivement.
- . L'employé aura deux (2) journées de congés consécutives par semaine.

Horaire des loisirs pendant la période hivernale

- A)** L'horaire sera établi du dimanche au samedi lors de l'affichage (incluant les heures de début et de fin).
- B)** Chaque employé aura deux (2) journées de congés consécutives par semaine.
- C)** L'Employeur peut devancer ou prolonger pour un maximum de deux (2) semaines les périodes visées aux paragraphes A) ou B) précédents. Le changement d'horaire se fait dans un début de semaine. Lorsque le changement d'horaire est modifié, celui-ci ne peut être modifié à moins de consentement du Syndicat.
- D)** Malgré toute disposition contraire, l'horaire prévu au paragraphe A) s'applique aux salariés mécaniciens pendant toute l'année.

12.02 Lors de situations particulières, l'Employeur peut déplacer la période de repas d'un salarié, mais cette période ne peut être retardée de plus d'une heure.

Malgré toute disposition contraire, si la période de repas n'est pas allouée durant les heures normales de travail ou déplacée conformément au premier alinéa, le salarié a droit à une rémunération supplémentaire au taux du salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

Modification des heures normales de travail

- 12.03 A)** Dans le cas d'enlèvement de la neige, sablage des rues et des trottoirs, de tous autres travaux rattachés au déneigement et lors du drainage du réseau d'aqueduc, les heures normales de travail des salariés peuvent être modifiées par l'Employeur, tout en conservant huit heures (8 h) consécutives de travail. Cependant, l'Employeur doit informer le salarié de son nouvel horaire au moins huit (8) avant le début de ce dernier. À défaut de se conformer à ce délai, l'article 13 s'applique.
- B)** L'horaire modifié débute à vingt-trois heures trente (23 h 30) heures pour se terminer à sept heures trente (7 h 30) et comprend une période de trente (30) minutes rémunérée prise dans le milieu du quart, pour le repas.
- C)** Dans le cadre de l'application de la présente clause, l'Employeur tient compte de l'ancienneté pour attribuer le changement d'horaire; à défaut de trouver un candidat l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté.
- entre six heures (06h00) et quinze heures (15h00) chaque jour avec une pause de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée prise sur les lieux du travail en tenant compte des besoins du service, et avec une période d'une (1) heure pour le repas non rémunérée.

Autres horaires particuliers

12.04 A) L'Employeur peut déterminer, compte tenu des besoins du service, des horaires particuliers dans les cas suivants :

- . Horaire rinçage printanier et/ou automnal du réseau d'aqueduc : du dimanche soir au vendredi matin entre vingt-deux heures (22 h) et six heures (6 h);
- . Horaire nettoyage printanier et automnal : du lundi au vendredi, entre six heures (6 h) et quatorze heures (14 h) et entre quatorze heures (14 h) et vingt-deux heures (22 h);
- . Horaire recherche de fuites du réseau d'aqueduc : du dimanche soir au vendredi matin, entre vingt-deux heures (22 h) et six heures (6 h).

B) Les horaires mentionnés aux alinéas a) à c) du paragraphe A) comportent quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures continues par jour, avec une période de repas de trente (30) minutes sans réduction de salaire.

C) Le paragraphe C) de la clause 12.03 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

12.05 Heures de travail du salarié temporaire

Les heures normales de travail d'un salarié temporaire sont déterminées par l'Employeur suivant les besoins du service

Cependant, lorsque l'Employeur décide de remplacer à long terme (plus de trente (30) jours) un salarié régulier sur une base permanente, le salarié temporaire qui le remplace prend alors l'horaire du salarié régulier remplacé.

12.06 Les clauses 12.03 à 12.06 s'appliquent malgré toute disposition contraire.

ARTICLE 13

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Définition

- 13.01** Tout travail expressément requis par l'Employeur et effectué par un salarié en plus de sa journée normale de travail¹ ou de sa semaine normale de travail (conformément à l'article 12), ou lors d'un jour chômé et payé auquel le salarié a droit, est considéré comme du travail effectué en heures supplémentaires.
- 13.02 A)** Malgré ce qui précède, pour le salarié temporaire, seul le travail expressément requis par l'Employeur en plus de quarante (40) heures dans une semaine, ou en plus de huit (8) heures dans une même journée¹, est considéré comme des heures supplémentaires.

Dispositions générales

- 13.03** Lorsque l'Employeur offre du travail en heures supplémentaires, il avise le salarié de la nature et de la durée approximative du travail à effectuer.
- 13.04 A)** Tout travail en heures supplémentaires est volontaire.
- B)** Malgré le paragraphe A), lorsqu'il y a du travail à faire effectuer en heures supplémentaires et qu'il n'y a pas de salariés volontaires en nombre suffisant, l'Employeur procède à l'assignation du ou des salariés qu'il juge aptes à faire le travail, par ordre inverse d'ancienneté.
- C)** Dans le cas où l'Employeur procède à une assignation en vertu du paragraphe B), le travail à effectuer en heures supplémentaires est obligatoire.
- 13.05** Malgré le paragraphe A) de la clause 13.04, sur demande expresse de l'Employeur, le travail à effectuer en heures supplémentaires est obligatoire dans les cas d'urgence.

La portée de cette notion d'urgence est guidée par des critères de santé ou de sécurité de la population.

¹ Lire en plus de dix (10) heures dans une même journée, dans le cas d'application de la clause 12.03 (pour la journée où s'effectue le changement d'horaire).

Pause-café, pause-repas et période de repos

- 13.06** La première période de travail supplémentaire de quatre (4) heures comprend une pause-café de quinze (15) minutes, laquelle est prise à la fin de la période, pourvu que le salarié soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après la pause-café; par la suite, ce salarié a droit à une pause-café de quinze (15) minutes toutes les quatre (4) heures de travail effectuées.
- 13.07** Si le travail à effectuer en heures supplémentaires est fait en continuité avec le début de sa journée de travail, le salarié a droit à quinze (15) minutes de pause-café à la condition qu'il travaille un minimum de deux (2) heures avant le début de son quart régulier de travail. Le salarié n'a cependant pas droit à cette pause-café lorsqu'il a droit à la pause-repas prévue à la clause 13.08.
- 13.08** Si le travail à effectuer en heures supplémentaires est fait en continuité avec le début de sa journée de travail, le salarié a droit à trente (30) minutes de pause-repas, à la condition qu'il ait travaillé au moins trois (3) heures avant le début de son quart régulier de travail.
- 13.09** Si le travail à effectuer en heures supplémentaires est fait en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas (trente (30) minutes) est prise après deux (2) heures de travail pourvu que le salarié soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après son repas.
- 13.10** Les périodes de pause-café ou de pause-repas prévues aux clauses précédentes sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.
- 13.11** Sauf lors de circonstances exceptionnelles, lorsqu'un salarié aura effectué seize (16) heures de travail consécutives en vingt-quatre (24) heures, l'Employeur devra lui accorder une période de repos de huit (8) heures consécutives avant son prochain quart de travail.
- 13.12** Le café sera offert gratuitement dans la cuisine des employés. La consommation du café doit se faire sur les heures du travail et pendant les périodes de pauses ou de repas.

Heures supplémentaires en continuité

- 13.13** Les heures supplémentaires en continuité avec le début ou la fin d'une période normale de travail sont offertes en priorité au salarié affecté à cette période normale de travail.
- 13.14** Cependant la clause 13.12, en ce qui concerne les heures supplémentaires en continuité avec le début d'une période de travail, ne s'applique pas pendant la période hivernale (12.01 B) pour les travaux de déneigement.
- 13.15** Les heures supplémentaires en continuité avec le début de la période de travail sont celles planifiées la veille (dans la mesure du possible avant la fin du quart de travail) par l'Employeur, de même nature que les heures confiées au salarié visé pour sa période normale de travail le lendemain.

- 13.16** Les heures supplémentaires en continuité avec la fin d'une période normale de travail sont des heures de travail confiées au salarié pour terminer un travail déjà commencé au cours de sa période normale de travail.
- 13.17** Malgré la clause 13.12, lorsqu'il est raisonnablement prévisible que les heures supplémentaires en continuité avec la fin d'une période normale de travail d'un salarié temporaire excéderont deux (2) heures, ces heures supplémentaires sont offertes aux salariés réguliers dans la mesure où cela ne nuit pas à la bonne marche des opérations.

Rémunération du travail en heures supplémentaires

- 13.18** Le travail effectué en heures supplémentaires est rémunéré au taux de salaire normal applicable correspondant au travail fait en heures supplémentaires (ex. : s'il s'agit d'un travail de chauffeur-opérateur, c'est le taux de chauffeur-opérateur qui s'applique, s'il s'agit d'un travail d'opérateur, c'est le taux d'opérateur qui s'applique, et ainsi de suite) majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 13.19** Malgré la clause 13.17, le travail effectué en heures supplémentaires le dimanche ou le deuxième (2^e) jour de congé hebdomadaire et un jour chômé et payé auquel le salarié a droit est rémunéré au taux de salaire normal applicable correspondant au travail effectué majoré de cent pour cent (100 %).
- 13.20** Après quatre (4) heures de travail au taux majoré de 50%, l'employé sera rémunéré au taux de salaire normal applicable correspondant au travail effectué majoré de cent pour cent (100 %).

Banque de temps

- 13.21 A)** L'Employeur accepte qu'un salarié cumule dans une banque de temps, au lieu du paiement d'heures supplémentaires effectuées, un crédit d'une durée maximum de cent-vingt (120) heures par année, en tenant compte du taux des heures supplémentaires applicable. Les heures dans cette banque peuvent être prises en congé à un moment convenu avec le supérieur immédiat, compte tenu des besoins du service.
- B)** Sans limiter le pouvoir du supérieur immédiat en vertu du paragraphe A), normalement, pas plus de quarante (40) heures peuvent être prises en congé pendant la période allant de juin à août inclusivement.
- C)** Selon la pratique actuelle, l'Employeur effectue une conversion du montant gagné en heures supplémentaires pour que le crédit prévu au paragraphe A) soit pris selon la classe d'emplois du salarié.
- 13.22** Les crédits de la banque de temps supplémentaire non utilisés au premier (1^{er}) décembre d'une année sont monnayés et payés au taux horaire du salarié en vigueur à cette date. Le paiement est effectué au cours du mois de décembre.

Priorité au salarié régulier

13.23 Pour la période allant du 15 novembre au 15 avril, les salariés réguliers ont priorité le samedi et le dimanche, en heures supplémentaires, à moins qu'un salarié régulier ne soit sur son horaire normal pour ces jours

13.24 A) Les salariés réguliers ont priorité, en heures supplémentaires lors de l'un ou plusieurs des jours chômés suivants auxquels le salarié a droit le cas échéant :

- le 24 décembre
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- le 31 décembre
- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An.

B) Malgré le paragraphe A) si l'un ou plusieurs des jours mentionnés au paragraphe A) a ou ont été déplacé(s) le jour ouvrable précédant ou suivant, conformément à l'annexe « I », la priorité afférente à ce jour ou à ces jours est également déplacée au jour précédant ou suivant le congé, le cas échéant.

C) Malgré le paragraphe A), si l'un ou plus des jours chômés peut provoquer plus de trois (3) jours de congé d'affilée et que l'Employeur a demandé de le ou les reprendre plus tard comme prévu à la clause 14.02, et qu'en conséquence le ou les jours de congé en sus des trois (3) de congé sont pris à un moment à convenir avec l'Employeur, la priorité ne sera pas applicable pour ce ou ces jours.

Dans ce cas, la priorité perdue pour ce ou ces jours sera applicable pour un ou d'autres jours chômés, en commençant par le Vendredi saint, selon l'ordre prévu à la clause 14.01.

Répartition des heures supplémentaires

13.25 À l'exception des heures supplémentaires en continuité (clauses 13.12 et ss.), le travail effectué en heures supplémentaires est réparti équitablement par l'Employeur, parmi les salariés qui exécutent habituellement le travail pour lequel des heures supplémentaires sont requises, sur une base de cinquante-deux (52) semaines consécutives, comme prévu à la clause suivante.

13.26 A) Le premier dimanche du mois de novembre de chaque année est la base de départ à zéro pour tous les salariés visés, afin d'établir la répartition équitable des heures supplémentaires. Ainsi, la période de référence relative à la répartition équitable du travail en heures supplémentaires correspond à la période de cinquante-deux (52) semaines consécutives à compter du premier dimanche de novembre.

- B) Deux fois au cours de cette période de référence, soit vers le 15 avril et vers le 1^{er} septembre, l'Employeur informe le Syndicat relativement à l'application de la clause 13.24.
- C) Il appartient à l'Employeur d'établir une procédure de répartition des heures supplémentaires permettant la répartition équitable visée à la clause 13.24, et ce, après consultation du Syndicat au Comité des relations du travail. Telle procédure peut être modifiée de temps à autre, suivant la même modalité.
- D) À la fin de la période de référence, l'Employeur fournit au Syndicat, sur demande, un rapport sur les heures supplémentaires effectuées et considérées aux fins de la répartition équitable du travail en heures supplémentaires.

13.27 Un salarié est considéré comme disponible pour effectuer des heures supplémentaires jusqu'à vingt-quatre (24) heures le jour du départ pour un congé et à compter de 0 h le jour du retour au travail. Un jour de congé débute à 0 h et se termine à 24 h.

La présente clause s'applique sous réserve des paragraphes B) et C) de la clause 13.27

- 13.28 A)** Aux fins de la répartition équitable des heures supplémentaires, l'Employeur tient à jour la compilation du travail effectué en heures supplémentaires.
 - B) À cet égard, un salarié absent, pour quelque raison que ce soit, est considéré automatiquement comme ayant refusé d'effectuer le travail en heures supplémentaires.
 - C) Malgré le paragraphe B), le salarié en vacances pour une semaine ou plus ne sera pas considéré automatiquement comme ayant refusé d'effectuer le travail en heures supplémentaires s'il a indiqué à l'Employeur sur un formulaire à cet effet qu'il désirait se faire rappeler pour effectuer des heures supplémentaires, même pendant ses vacances. De même, un salarié absent pour des raisons syndicales prévues à l'article 6 ne sera pas considéré comme ayant refusé d'effectuer le travail en heures supplémentaires.
- 13.29** De même, un salarié qui refuse pour quelque raison que ce soit, d'effectuer du travail en heures supplémentaires est considéré comme l'ayant accepté aux fins de la répartition du travail en heures supplémentaires.
- 13.30** Les heures supplémentaires à effectuer sur le camion épandeur, sous réserve de la clause 13.12, sont réparties équitablement, sur une base annuelle, entre les salariés réguliers aptes à effectuer le travail.
- 13.31** Tout salarié rappelé à son travail après avoir terminé sa journée normale de travail et avoir quitté les lieux de son travail (garage, hôtel de ville et les terrains adjacents) a droit à un minimum de trois (3) heures de salaire payées au taux des heures supplémentaires applicables.

RAPPEL AU TRAVAIL

L'objectif de la rémunération de trois (3) heures minimums n'est pas de garder l'employé au travail pour les heures totales lorsque le travail urgent est terminé.

- 13.32** Le salarié ainsi rappelé quitte le travail dès qu'il a terminé le travail pour lequel il a été rappelé.
- 13.33** Si le salarié, après avoir quitté, est à nouveau rappelé à l'intérieur d'un délai de trois (3) heures se comptant à partir du moment où il s'est présenté au travail pour le premier rappel, il doit obligatoirement se présenter au travail et ce(s) rappel(s) est(ont) réputé(s) faire partie du rappel initial.
- 13.34** Si, à la suite d'un rappel au travail, le salarié commence son travail dans l'heure précédant le début de son quart régulier de travail, il n'a pas droit à la garantie de trois (3) heures mentionnées à la clause 13.30 s'il a été rappelé dans les quatre-vingt-dix (90) minutes du début de son quart régulier de travail.
- 13.35** Tout salarié temporaire et tout salarié à l'essai rappelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible reçoivent une rémunération de trois (3) heures à leur taux normal.
- 13.36** Malgré toute disposition contraire lorsqu'un salarié exécute un travail en continuité avec le début de son quart de travail et qu'il s'agit là d'un travail planifié la veille (dans la mesure du possible avant la fin du quart de travail), tel travail n'est pas considéré comme un rappel au travail aux fins d'application des clauses 13.30 et suivantes.

ARTICLE 14

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

14.01 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer, durant l'année, treize (13) jours chômés et payés.

Les jours suivants seront chômés et payés :

- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La Journée nationale des patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâce;
- La veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Le 31 décembre.

14.02 Si un des jours mentionnés ci-dessus tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, suivant la décision de l'Employeur, sauf si ces fêtes provoquent plus de trois (3) jours de congé d'affilée. Dans ce dernier cas, l'Employeur pourra décider au plus tard la dernière journée précédant le début du long congé de reporter les congés en sus des trois (3) jours de congé consécutifs à un moment à convenir entre lui et le salarié visé. Le salarié et le Syndicat doivent en être avisés dans ce même délai. Le salarié peut aussi ajouter ces jours chômés à la suite de ses vacances après entente avec l'Employeur.

Le calendrier d'application des jours chômés déplacés ou reportés par application de la présente clause est joint à la présente convention comme annexe « I ». Cette annexe est définitive et ne peut être modifiée à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

14.03 Si un jour chômé et payé tombe au cours des vacances d'un salarié, ce salarié peut, à son choix :

- a) soit prolonger ses vacances d'une journée;
- b) soit prendre une journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat.

- 14.04 A)** En plus des jours chômés et payés mentionnés ci-dessus, l'Employeur accorde à chaque salarié régulier à son service au 1^{er} janvier de chaque année un crédit de vingt-quatre (24) heures en congés mobiles à prendre à une date à convenir avec le supérieur immédiat qui tient compte des besoins du service. Pour l'employé saisonnier, celui-ci reçoit douze (12) heures en congés mobiles lors de son embauche. Il recevra le reste, pour un maximum total de vingt-quatre (24) heures selon le prorata des heures travaillées au-delà de six (6) mois.
- B)** Le salarié peut choisir de se faire payer les heures visées à la présente clause plutôt que de les prendre en congé, et ce, au taux applicable au moment où les heures ont été accumulées.
- C)** Les heures créditées en congés mobiles non utilisés au 31 décembre d'une année sont monnayées et payées au taux horaire du salarié à cette date. Le paiement est effectué au cours du mois de janvier suivant.
- 14.05** Sous réserve des dispositions de la clause 14.03, pour bénéficier du congé prévu à la clause 14.01, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou suivant le congé ou avoir bénéficié, lors de ces jours, d'une absence sans perte de salaire pour congé social, congé mobile ou pour activité syndicale, comme prévu à la convention.
- 14.06** Lors de l'application de la clause 14.04, les heures visées à cette clause sont réduites au prorata du temps régulier travaillé dans l'année.
- 14.07** S'il advenait que, pour l'année, un salarié soit payé en trop compte tenu des jours ou des heures de congé auxquels il a droit en vertu du présent article, les parties conviennent de faire les ajustements requis, la clause 11.07 s'appliquant.
- 14.08** Chaque année, lors de l'engagement comme salarié régulier saisonnier, pour une durée normalement de six (6) mois, l'Employeur lui crédite cinquante-deux (52) heures pour les jours chômés et payés. Ce nombre d'heures peut être augmenté jusqu'à un maximum de cent quatre (104) heures par année à raison de 0,05 heure par heure régulière travaillée, en sus de mille quarante (1040) heures régulières, soit comme salarié régulier en prolongation de son engagement initial, soit comme salarié temporaire.

Pour l'employé temporaire, les jours fériés des normes minimales du travail s'appliquent.

ARTICLE 15

VACANCES ANNUELLES

15.01 Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période de temps pendant laquelle le salarié a acquis progressivement le droit à ses vacances et cette période s'étend du 1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

Les heures régulières travaillées comme salarié régulier saisonnier et comme salarié temporaire sont comptabilisées.

15.02 A) L'Employeur procède à un affichage au plus tard le 1^{er} mars afin de connaître les choix de vacances des salariés.

Cet affichage indique pour chacun des salariés le nombre d'heures de vacances auquel chacun a droit selon la clause 15.03.

B) Les choix de vacances des salariés doivent être faits par les salariés au plus tard le 1^{er} avril.

C) Pour la période de juin, juillet, août et septembre, le salarié ne peut faire valoir son ancienneté que pour un maximum de trois (3) semaines de vacances.

D) Il appartient à l'Employeur de déterminer les périodes de prise de vacances des salariés en tenant compte des choix de chaque salarié, de leur ancienneté et des besoins du service.

E) L'employeur s'efforce de déterminer les périodes de prise de vacances de telle sorte que chaque salarié puisse prendre jusqu'à trois (3) semaines de vacances consécutives entre le 24 juin et le 1^{er} septembre, sous réserve des besoins du service.

F) La liste des vacances autorisées par l'Employeur est affichée sur les lieux de travail. Le salarié doit connaître la date de ses vacances le 1^{er} mai et au moins quatre (4) semaines à l'avance.

G) Le salarié qui néglige d'effectuer ses choix de vacances à l'intérieur des délais prévus doit prendre ses vacances dans d'autres périodes disponibles à convenir avec l'Employeur, compte tenu des choix de vacances exprimés par les autres salariés et des besoins du service.

H) Il est loisible à un salarié de changer la date choisie pour ses vacances si l'Employeur y consent en tenant compte du choix des vacances des autres salariés et des besoins du service.

- 15.03 A)** La durée des vacances d'un salarié qui a complété douze (12) mois de service complet au cours de l'année de référence est la suivante :
- a) s'il a complété, à la fin de l'année de référence, un (1) an de service continu : quatre-vingts (80) heures;
 - b) s'il a complété, à la fin de l'année de référence, deux (2) ans de service continu : cent vingt (120) heures;
 - c) s'il a complété, à la fin de l'année de référence, cinq (5) ans de service continu : cent soixante (160) heures;
 - d) s'il a complété, à la fin de l'année de référence, dix (10) ans de service continu : cent quatre-vingt-quatre (184) heures;
 - e) s'il a complété, à la fin de l'année de référence, quinze (15) ans de service continu : deux cents (200) heures;
 - f) s'il a complété, à la fin de l'année de référence, vingt-cinq (25) ans de service continu : deux cent quarante (240) heures.
- B)** Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, n'a pas complété un (1) an de service continu a droit à huit (8) heures par mois de service complet au cours de l'année de référence, sans excéder quatre-vingts (80) heures.
- C)** Pour le salarié qui a complété un (1) an ou plus de service continu à la fin de l'année de référence, mais qui n'a pas complété douze (12) mois de service complet au cours de l'année de référence, la durée des vacances est établie selon son service continu à la fin de l'année de référence, comme prévu au paragraphe A), mais cette durée des vacances est réduite au prorata des mois de service complet durant l'année de référence.
- D)** Aux fins du présent article, l'expression mois de service complet signifie un mois où le salarié a eu droit à son plein salaire où à une indemnité de remplacement de salaire pour maladie ou accident pour la moitié ou plus des jours ouvrables de ce mois.
- E)** Les heures de vacances auxquelles un salarié a droit sont rémunérées à son taux de salaire normal (de la classe d'emplois dans laquelle se situe le poste dont il est le titulaire).
- 15.04** La rémunération pour la période de vacances est versée au compte du salarié par dépôt direct au départ de ce dernier.
- 15.05** Si, pour une raison ou une autre, un salarié quitte définitivement le service de l'Employeur au cours d'une année, il a droit de recevoir une somme équivalant aux vacances accumulées à la date de son départ. En cas de décès, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances pouvant être due.

- 15.06** Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut les déplacer à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur.

Il en est de même dans le cas d'un accident ou d'une maladie survenue pendant les vacances d'un salarié et qui nécessite son hospitalisation pendant trente-six (36) heures et plus durant sa période de vacances.

- 15.07** Malgré les clauses précédentes, le salarié peut fractionner ses vacances en demi-jours et multiples de demi-jours, à la date approuvée par le directeur du service concerné.

Pour ce faire, le salarié doit donner un préavis de vingt-quatre (24) heures de la date suggérée par lui.

De plus, un maximum de dix (10) jours de vacances peut ainsi être fractionné.

Le directeur du service répond à la demande de fractionnement le plus rapidement possible en mentionnant au salarié s'il accorde ou refuse le fractionnement des vacances prévu au présent article, en tenant compte des besoins du service.

Tout congé de cette nature non programmé par le salarié au 1^{er} novembre d'une année sera alors déterminé suivant entente entre le salarié et le directeur du service.

- 15.08** Les vacances doivent être prises dans l'année et ne peuvent être reportées à l'année suivante, sauf avec l'autorisation de l'Employeur.

Malgré ce qui précède, les vacances accumulées à la date d'entrée en vigueur de la convention le cas échéant ne se perdent pas et peuvent être prises à un moment à convenir entre le salarié et l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

- 15.09** Malgré toute disposition contraire, un salarié, qui, en vertu de la convention collective précédente qui lui était applicable, avait eu effectivement droit à davantage de jours de vacances que ce qui est prévu à la clause 15.03, conserve son droit.

En outre, tout changement de l'année de référence, le cas échéant, par rapport à la situation prévalant avant la signature de la convention ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre de jours de vacances d'un salarié.

ARTICLE 16

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 16.01 A)** Dans le cas d'une lésion professionnelle telle qu'elle est définie à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.0001), le salarié a droit à l'indemnité ainsi qu'à l'assistance médicale déterminées à cette loi.
- B)** Si le salarié devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, l'Employeur lui verse quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où le salarié aurait normalement travaillé, n'eût été son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité.
- C)** En outre l'Employeur convient d'avancer au salarié les sommes équivalant à l'indemnité payable par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST); l'Employeur verse ces sommes au salarié à l'époque où il lui aurait normalement versé son salaire. Le salarié permet à la CNESST de faire les chèques à l'ordre de l'Employeur.
- D)** Le paragraphe C) s'applique jusqu'à ce que la CNESST décide que le salarié est en mesure de reprendre son travail ou qu'elle décide que le salarié souffre d'une incapacité permanente le rendant incapable de remplir à nouveau ses fonctions, le tout ne devant pas excéder une période de six (6) mois à compter du premier jour d'absence.
- 16.02** Pour le reste, l'Employeur et le salarié ont les droits et obligations établis par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et les règlements adoptés sous son autorité.
- 16.03** Dans le cas d'une lésion professionnelle survenue sur les lieux du travail, le salarié a le choix de l'établissement de santé s'il est en mesure de l'exprimer. Dans le cas contraire, l'Employeur choisit cet établissement de santé.
- 16.04** Dans le cas d'une lésion professionnelle survenue sur les lieux du travail, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins au salarié et à le faire transporter au besoin à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin. L'Employeur s'engage à payer le salarié pour le reste de sa journée de travail.
- 16.05** Le salarié doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter le travail sauf si son état ne le lui permet pas.

Droit de retour

- 16.06** Un salarié régulier victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer ses tâches a droit de réintégrer son poste.

- 16.07** Un salarié régulier victime d'une lésion professionnelle incapable d'exercer ses tâches en raison d'une lésion professionnelle, mais qui devient capable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper tel emploi convenable qui devient disponible dans l'unité d'accréditation, le tout conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; le cas échéant, le Syndicat est consulté sur tel emploi convenable.
- 16.08** Malgré toute disposition contraire, le salarié victime d'une lésion professionnelle qui ne peut réintégrer ses tâches et qui est incapable d'occuper un emploi convenable disponible peut voir son emploi prendre fin chez l'Employeur et alors bénéficier des dispositions de la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles* relatifs à la réadaptation pouvant lui être applicables.

ARTICLE 17

ASSURANCE COLLECTIVE ET CONGÉS DE MALADIE

Régime d'assurance

- 17.01** Le régime d'assurance collective en vigueur à la date de la signature de la convention continue de s'appliquer.
- 17.02** **A)** L'Employeur devra assumer, au global, cinquante pour cent (50 %) des primes du régime d'assurance collective applicable et le cinquante autre pour cent (50 %) étant supporté par les salariés.
- B)** Les paramètres prévus au régime ne peuvent être modifiés par l'Employeur sans consentement du Syndicat.
- C)** Lorsqu'un salarié reçoit des prestations d'invalidité en vertu du régime d'assurance collective, le salarié et l'Employeur continuent de contribuer au régime d'assurance collective, sous réserve des dispositions de la police d'assurance concernant l'exonération des primes, le cas échéant.
- Le salarié et l'Employeur continuent également de contribuer au régime de retraite.
- Lors de la mise à pied d'un salarié saisonnier, le salarié peut, sous réserve des dispositions de la police d'assurance, continuer de bénéficier du régime en payant sa contribution et celle de l'employeur.
- D)** Dans les six (6) mois après la signature de la convention collective de travail, un comité paritaire sera mis en place pour analyser et améliorer le régime d'assurance maladie, en termes d'avantages et/ou de coût.

Congés de maladie ou obligations familiales

- 17.03 A)** L'Employeur accorde à chaque salarié régulier à son service, au 1^{er} janvier de chaque année, un crédit de quarante-huit (48) heures de congé de maladie.

Ces heures peuvent être cumulées dans une année subséquente, si le salarié le désire, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-seize (96) heures.

Chaque année, lors de son engagement comme salarié régulier saisonnier, pour une durée normalement de six (6) mois, l'Employeur lui crédite vingt-quatre (24) heures de congés de maladie. Ce nombre d'heures peut être augmenté jusqu'à un maximum de quarante-huit (48) heures pour tenir compte des heures régulières travaillées par ce salarié en prolongation de son engagement initial comme salarié régulier saisonnier, ainsi que des heures régulières travaillées comme salarié temporaire.

- B)** Lorsque le salarié doit s'absenter pour maladie, il doit débiter sa banque d'heures de congés de maladie d'un nombre d'heures correspondant à son absence avec un minimum d'une (1) heure.

- 17.04** Le crédit de maladie applicable à un salarié et prévu au présent article s'applique au prorata du temps régulier travaillé dans l'année, avec un minimum de 16 heures.

Si des ajustements doivent être faits, l'Employeur les effectue et si des sommes ont été payées en trop, la clause 11.07 s'applique.

- 17.05** Les crédits de maladie non reportés conformément à la clause 17.03 ou non utilisés au 31 décembre d'une année sont monnayés et payés au taux horaire du salarié en vigueur à cette date. Le paiement est effectué au cours du mois de janvier suivant.

Contrôle médical

- 17.06 A)** Le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie, autant que possible dans la première journée de son absence, pour avoir droit au paiement.
- B)** L'Employeur peut exiger un certificat médical du médecin traitant du salarié pour justifier toute absence de plus de deux (2) jours consécutifs par la maladie.
- C)** Dans le cas d'absences répétées ou d'abus, un certificat médical peut être exigé pour une absence plus courte.

- 17.07** Le salarié régulier bénéficie aussi d'un congé spécial en cas de maladie ou d'accident à son conjoint ou à l'un de ses enfants, s'il y a urgence de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée. Ce privilège ne s'applique que provisoirement et dans des cas d'urgence nécessitant. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.
- 17.08** Conformément aux responsabilités qui sont les siennes, l'Employeur peut requérir de tout salarié qu'il se soumette promptement à tout examen médical pourvu cependant qu'il en acquitte les frais. L'Employeur choisit le médecin.
- 17.09** Dans le cas où à la suite d'un examen requis par l'Employeur celui-ci déciderait de muter un salarié régulier ou de le rétrograder ou de ne plus lui permettre de remplir ses tâches habituelles ou de l'empêcher d'accéder à un poste supérieur, il doit aviser par écrit le salarié visé des motifs de sa décision.
- 17.10** L'absence pour un examen requis par l'Employeur ne doit pas amputer le crédit de congés de maladie du salarié. Dans la mesure du possible, l'examen médical est effectué pendant les heures ouvrables, sous réserve de la disponibilité du médecin, et les frais de déplacement sont assumés par l'Employeur conformément à sa politique à cet égard.
- 17.11** Le salarié a également le droit de se faire représenter par son propre médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et le Syndicat recommanderont dans les meilleurs délais, la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés en parts égales par l'Employeur et par le salarié concerné.
- 17.12** Les paiements ou indemnités versés en vertu de l'article 16 n'affectent pas les crédits de maladie d'un salarié.

Conditions spéciales

- 17.13** Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de l'Employeur, peut bénéficier de conditions de travail différentes que celles prévues à la convention à l'inclusion de son taux de salaire, le tout après entente entre les parties.

ARTICLE 18

CONGÉS SOCIAUX

18.01 Tout salarié, ayant complété sa période d'essai, régi par la convention bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) lors de son mariage : cinq (5) jours ouvrables;
- b) lors du mariage de son enfant, de son frère, de sa sœur, de son père ou de sa mère : le jour du mariage;
- c) lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
- d) lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son gendre, de sa bru, de son beau-père, de sa belle-mère : trois (3) jours ouvrables;
- e) lors du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-parent, de son oncle, de sa tante, de son petit-enfant, de sa nièce ou de son neveu, ou de la nièce ou du neveu de son conjoint : le jour des funérailles;
- f) lorsque le salarié est appelé à agir comme témoin ou juré, l'Employeur reconnaît et accepte d'accorder au salarié un permis d'absence raisonnable sans perte de salaire pour lui permettre d'exercer ses fonctions, déduction faite des sommes reçues comme témoin ou juré;
- g) lorsque le salarié est appelé à agir comme liquidateur testamentaire, il a droit à un congé payé d'une durée d'un (1) jour ouvrable (le jour où il assume la fonction).

18.02 Concernant le décès des personnes mentionnées ci-dessus, si ces personnes résident à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la Ville, le salarié qui assiste aux funérailles a droit à une (1) journée supplémentaire, et ce, sans perte de salaire.

18.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé, vacances ou absence quelconque, sauf en ce qui a trait aux congés prévus aux sous-paragraphes 18.01 a), c) et d), en ce qui concerne le décès de son père ou de sa mère dans ce dernier cas. Quant aux autres congés prévus aux sous-paragraphes d) et e), ils se comptent du jour du décès au jour des funérailles inclusivement.

18.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur et produire, à sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

18.05 Advenant le cas où l'inhumation ait lieu à une date ultérieure aux funérailles, le salarié pourra utiliser un des jours de congé prévu pour l'événement et s'absenter alors du travail sans perte de salaire.

ARTICLE 19

SANTÉ ET SÉCURITÉ ET VÊTEMENTS

- 19.01** Les dispositions prévues au présent article n'ont pas pour effet d'aller à l'encontre ou de restreindre l'application des lois et des règlements en vigueur en matière de sécurité et de santé au travail.
- 19.02** L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- 19.03** Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

Équipement de sécurité

- 19.04** L'Employeur doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les salariés contre les blessures.
- 19.05** L'Employeur fournit gratuitement à tout salarié concerné les vêtements listés à l'annexe « E » ainsi que tout autre vêtement ou article requis par les lois et règlements applicables pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.

Autres vêtements fournis par l'Employeur

- 19.06** Les autres vêtements fournis par l'Employeur aux salariés ayant terminé la période d'essai de 1040 heures sont listés à l'annexe « F »
- 19.07** A) Tous les vêtements, articles et équipements fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et sont remplacés au besoin.
- B) Les salariés doivent apporter tout le soin requis auxdits objets et les utiliser aux fins du travail.
- C) Le nettoyage des salopettes est de la responsabilité de l'Employeur.
- D) Le salarié est tenu de porter et d'utiliser tout équipement de sécurité fourni par l'Employeur.
- E) Toute la machinerie et l'outillage sont examinés périodiquement par le comité de sécurité.

Comité de santé et sécurité

- 19.08** A) Un comité de sécurité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) membres du Syndicat est formé et ce pour chacun des services de l'Employeur. Les devoirs et fonctions de ce comité sont ceux définis dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et le *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*.

- B) Le comité se réunit au moins quatre (4) fois par année ou à la demande des parties. La partie désirant la réunion doit en aviser l'autre au moins une (1) semaine à l'avance.
 - C) Les réunions se tiennent, à moins de décision contraire du comité, pendant les heures régulières de travail. Pendant les réunions, les salariés membres du comité sont réputés être au travail.
 - D) Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé par un représentant de l'Employeur et adressé au représentant du Syndicat dans les trente (30) jours suivant la réunion.
 - E) L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre des personnes-ressources durant les réunions et celles-ci pourront intervenir.
- 19.09 A) Le comité de santé et sécurité peut faire des recommandations à l'Employeur.
- B) Le Syndicat nomme parmi les membres du comité de santé et sécurité une personne qui le représentera lors d'enquête tenue par la CNESST à l'occasion d'un accident du travail ou lorsqu'un salarié exerce un droit de refus conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Lors de telles interventions, le représentant syndical doit être avisé que sa présence est requise et peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour la durée de cette intervention. À défaut d'être rejoint dans le délai lui permettant d'exercer sa fonction, celui-ci est remplacé par un autre représentant syndical.

Le rappel en dehors des heures de travail d'un représentant dans le cadre du présent article, est rémunéré à taux normal pour le temps de son intervention.

ARTICLE 20

RÉGIME DE RETRAITE

Régime de retraite simplifié (DESJARDINS SÉCURITÉ FINANCIÈRE)

20.01 Le régime de retraite en vigueur à la date de la signature de la convention est maintenu pour tous les salariés admissibles.

Dans les six (6) mois de la signature un comité paritaire, employeur, cols blancs et cols bleus plus conseillers si requis se réuniront pour étudier les possibilités de modifier le régime de retraite en vigueur.

20.02 La contribution de l'Employeur au niveau du régime de retraite est de sept pour cent et demi (7,5 %) du salaire normal du salarié. Le salarié doit contribuer dans la même mesure que l'Employeur.

Les autres paramètres du régime de retraite apparaissent à l'annexe « G ».

Le salarié régulier saisonnier peut, sous réserve du régime, continuer de payer sa contribution lors de sa mise à pied. Il doit contribuer aussi la part de l'employeur.

20.03 Les paramètres prévus au régime ne peuvent être modifiés par l'Employeur sans le consentement du Syndicat.

Fonds de solidarité FTQ

20.04 A) 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.

B) Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de retenir sur le salaire de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, la somme indiquée par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

C) L'Employeur convient également de permettre à ses salariés de déposer directement à leur compte au Fonds des montants monnayés pour des jours de maladie, une prime, une rétroactivité ou autres sommes transférables.

D) Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds ou, s'il y a lieu, par l'intermédiaire du responsable local (RL).

Les parties conviennent que, conformément aux *lois de l'impôt provincial et fédéral*, il sera possible aux salariés qui en font la demande de bénéficier immédiatement sur leur paie des réductions d'impôt auxquelles ils ont droit lorsqu'ils participent au Fonds par retenue sur le salaire.

E) L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds.

Retraite progressive

20.05 A) La retraite progressive est accessible aux employés ayant atteint 55 ans, ayant minimum cinq (5) années d'ancienneté.

B) L'employé se prévalant d'une retraite progressive devra prendre sa retraite dans un délai maximum de cinq (5) ans, ou avant s'il le désire.

- C)** La retraite progressive permet au salarié de réduire sa semaine normale de travail d'une (1) ou deux (2) journées par semaine.
- D)** La décision du salarié de prendre sa retraite progressive est irrévocable.
- E)** La participation à la retraite progressive est sujette à l'accord du gestionnaire, celle-ci ne sera pas refusée sans raison valable, comme le nombre de personnes du même secteur, l'horaire de travail, etc.
- F)** La demande de retraite progressive devra être faite au minimum huit (8) semaines à l'avance, l'employeur aura quatre (4) semaines pour donner sa réponse.
- G)** Tous les congés, vacances et autres seront impactés au prorata de la retraite progressive.
- H)** Lors de sa ou ses journées de retraite progressive, le salarié sera considéré comme non disponible pour travailler, à temps régulier ou en temps supplémentaire.
- I)** Le salarié continuera à bénéficier de l'assurance collective, les éléments basés sur le salaire gagné seront ajustés au salaire réduit.
- J)** L'horaire de travail devra être déterminé conjointement entre l'employé et l'employeur.
- K)** Le choix sera fait en priorité selon les demandes reçues et par ancienneté.

ARTICLE 21

DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

21.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

21.02 Le présent article n'a pas pour effet de réduire la portée de toute disposition d'une loi ou d'un règlement d'ordre public applicable au salarié et lui conférant un avantage additionnel.

En outre, si les lois ou règlements d'ordre public sur lesquels sont basées les dispositions du présent article étaient modifiés, ces dispositions s'appliqueraient alors en faisant les adaptations nécessaires.

21.03 Les indemnités payables par l'Employeur et prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations reçues du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE), selon le cas.

21.04 Sous réserve de la clause 21.14 en ce qui concerne les deux (2) semaines de carence mentionnées à cette clause, les indemnités payables par l'Employeur, en vertu du présent article, pour une semaine donnée, ne le sont que si le salarié reçoit pour cette même semaine, des prestations du RQAP ou du RAE, selon le cas. Il appartient au salarié de faire la preuve à l'Employeur de la réception de telles prestations.

En conséquence, le salarié exclu des bénéfices des prestations du RQAP ou du RAE ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité.

21.05 Le total des montants reçus par le salarié pendant les semaines où il reçoit l'indemnité de l'Employeur en vertu du présent article, ne peut dépasser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base (en tenant compte de toute prestation reçue du RQAP ou du RAE, de toute rémunération et de toute indemnité).

21.06 Aux fins du présent article, les indemnités versées à titre de supplément se calculent à partir des prestations que le salarié reçoit du RQAP ou du RAE, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison de remboursement de prestations, des intérêts et des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de ces régimes.

21.07 On entend par salaire hebdomadaire de base, le salaire normal (brut habituel) du salarié sans aucune rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Congé de maternité

21.08 La salariée a droit à un congé de maternité sans solde, d'une durée de vingt (20) semaines, qui, sous réserve de la clause 21.10, doivent être consécutives.

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

21.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

La date de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée peut être exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

21.10 La salariée dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers.

21.11 Dans ce cas, la salariée donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.

21.12 Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur, la salariée bénéficie des avantages prévus à l'article 17 en ce qui concerne l'assurance collective, jusqu'à la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur, le tout dans la mesure où le régime d'assurance le permet.

Cas admissibles au RQAP

21.13 La salariée qui a accumulé un (1) an de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une présentation d'une demande de prestations, en vertu du RQAP, a été déclarée admissible à de telles prestations et en reçoit effectivement a droit de recevoir, durant son congé de maternité :

- pour chacune des semaines du congé de maternité, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations (de maternité ou parentales) qu'elle reçoit du RQAP.

Cas non admissibles au RQAP, mais admissibles au RAE

21.14 La salariée qui a accumulé un (1) an de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations, en vertu du RAE, est déclarée admissible à de telles prestations et en reçoit effectivement, sans être admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- pour chacune des semaines du délai de carence prévues au RAE, une indemnité versée par l'Employeur égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base;
- pour chacune des quinze (15) semaines suivantes, une indemnité complémentaire versée par l'Employeur égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations reçues du RAE;
- pour chacune des trois (3) semaines suivantes, une indemnité versée par l'Employeur, égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée toutes les semaines.

21.15 Toute autre allocation pour congé de maternité pouvant être versée par un niveau de gouvernement est soustraite des indemnités à verser par l'Employeur selon les dispositions qui précèdent.

21.16 Après le congé de maternité, l'Employeur réintègre la salariée dans son poste normal en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié, à compter de la date du retour, si elle était restée au travail.

Durant ce congé de maternité, elle continue, si elle le désire, de participer au régime d'avantages sociaux prévu à la convention, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Congé de paternité

21.17 A) Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé, sans perte de salaire, d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.

B) En outre, les salariés bénéficient d'un congé de paternité aux conditions et suivant les modalités prévues au *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP) (cinq (5) semaines ou trois (3) semaines suivant l'option choisie).

C) La clause 21.26 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, pour le congé de paternité prévu au paragraphe B) comme s'il s'agissait d'un congé pour adoption.

Congé parental

21.18 Un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, si elle le désire.

Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité.

Pour bénéficier de ce congé sans salaire, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité. Pour mettre fin au congé sans salaire avant la date prévue, la salariée doit donner un préavis écrit dans les quatre (4) semaines précédant son retour.

21.19 Au cours du congé sans salaire, la salariée ne cumule pas de vacances. Elle peut bénéficier des régimes d'avantages sociaux si elle assume la totalité des primes au début du congé.

21.20 Le salarié, dont la conjointe a accouché, peut bénéficier du congé prévu à la clause 21.18 et la clause 21.19 lui est applicable. Dans ce cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé sans salaire. Cet avis précise la date du début du congé et la date du retour au travail.

21.21 Dans le cas mentionné à la clause précédente, le congé peut débuter dans la semaine où le nouveau-né arrive à la maison, et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.

Congé pour adoption

21.22 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours consécutifs. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

21.23 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de six (6) ans et moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives. Le salarié, père ou mère, peut bénéficier du congé. Dans ce cas, la répartition peut se faire entre les deux salariés, si tel est le cas, pourvu que le total de semaines n'excède pas dix (10) semaines.

21.24 La période où le congé peut être pris commence avec la semaine au cours de laquelle le ou les enfants arrivent auprès du salarié et se termine cinquante-deux (52) semaines plus tard.

21.25 La salariée ou le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant le début du congé pour adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail.

21.26 Pendant la durée du congé, le salarié ou la salariée ne reçoit pas de salaire. Cependant, l'Employeur verse au salarié ayant accumulé un (1) an de service au moment où débute le congé, pour les trois (3) premières semaines du congé, une indemnité correspondant à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations qu'il reçoit, soit du RQAP ou du RAE, selon le cas.

ARTICLE 22

CONTRATS FORFAITAIRES

- 22.01** L'octroi de travail à forfait ou en sous-traitance ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied, la baisse de salaire, ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié régulier mentionné à l'annexe « D ».
- 22.02** La présente clause ne s'applique pas aux salariés réguliers saisonniers; cependant, L'octroi de travail à forfait ou en sous-traitance ne doit pas avoir pour effet de diminuer la période de temps normalement travaillé par un salarié saisonnier au cours d'une année.
- 22.03** L'article 22 ne peut pas être utilisé pour effectuer le même travail qui était accompli avant l'abolition d'un poste selon la clause 9.13.

ARTICLE 23

PRIMES

Prime de chef d'équipe

- 23.01 A)** Le chef d'équipe est un salarié qui, à la demande de l'Employeur et tout en travaillant lui-même comme salarié, voit à la coordination des activités d'un groupe de salariés tout en restant sous la juridiction d'un employé-cadre.
- L'opérateur affecté sur la rétrocaveuse ou sur l'excavatrice sur roues, pour effectuer un travail d'excavation, agira par défaut comme chef d'équipe et recevra la prime qui y est associée.
- Ainsi le rôle d'un chef d'équipe est de soutenir l'employé-cadre qui le supervise en l'aidant à organiser, diriger et contrôler les opérations comme demandé, à l'exception des mesures disciplinaires.
- B)** Lorsque l'Employeur désire confier à un salarié la responsabilité de chef d'équipe, il procède à un affichage pendant dix (10) jours ouvrables de façon à recueillir le nom des salariés intéressés à assumer cette responsabilité.
- C)** L'avis d'affichage comporte une description sommaire de la responsabilité de chef d'équipe, le taux de la prime applicable, la durée prévue de la nomination, à titre indicatif, ainsi que les exigences ou aptitudes requises pour assumer la responsabilité; copie de l'avis d'affichage est transmise au Syndicat.

- D)** À la suite de l'affichage, il appartient à l'Employeur de choisir le salarié régulier qui a présenté sa candidature en prenant en considération les exigences ou aptitudes requises pour assumer la responsabilité, à l'inclusion de celle d'avoir la capacité de coordonner le travail d'autres salariés. L'Employeur prend aussi en considération l'ancienneté des candidats, dans son choix.
- E)** Lorsque l'Employeur procède à un affichage et qu'il ne se trouve aucun salarié régulier ayant soumis sa candidature et répondant aux exigences ou aptitudes pour assumer la responsabilité de chef d'équipe, l'Employeur peut confier cette responsabilité à toute autre personne qu'il juge capable de l'assumer.

23.02 Le salarié nommé par l'Employeur chef d'équipe bénéficie d'une prime horaire de un dollar et soixante-dix-huit cents (1,78\$) pour chaque heure où il exerce cette responsabilité.

Prime de soir et de nuit

23.03 Le salarié appelé à travailler sur un quart de soir (entre seize heures et minuit – 16 h et 0 h) ou sur un quart de nuit (entre minuit et une minute et sept heures trente – 0 h 01 et 7 h 30) ou sur l'horaire prévu au paragraphe B) de la clause 12.03 bénéficie d'une prime horaire de un dollar et vingt-neuf cents (1,29 \$).

23.04 La prime de soir et de nuit n'est pas payable :

- a) lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires;

23.05 Les primes mentionnées au présent article sont majorées du même pourcentage d'augmentation que les salaires, comme prévu à l'annexe « A », pour chacune des années de la convention, à compter de l'année 2020.

Prime conducteur classe 1

23.06 L'employé affecté à une tâche où le permis de conduire classe 1 est requis recevra une prime de 0,65 \$ de l'heure.

ARTICLE 24

COMITÉS

24.01 Les comités suivants sont formés :

Comité de négociation

- A)** Ce comité est formé de deux (2) membres (ou trois (3) avec l'autorisation de l'Employeur, dans des cas spécifiques) qui a pour tâche la négociation et la conciliation de la convention;

Comité des relations du travail

- B)** Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties forment un comité consultatif appelé « Comité des relations du travail ».

Ce comité paritaire est composé de deux (2) représentants de chaque partie (ou trois (3) avec l'autorisation de l'Employeur dans des cas spécifiques).

Le comité peut s'adjoindre au besoin des personnes-ressources.

Le comité a pour objectif d'établir un mécanisme permanent de communication, de discussion et de consultation entre les parties.

24.02 A) Les réunions de ce comité peuvent porter sur l'application de la convention ou sur tout autre sujet d'intérêt commun relatif aux conditions de travail.

B) Le comité peut notamment traiter :

a) de la procédure visée au paragraphe C) de la clause 13.25 permettant la répartition équitable des heures supplémentaires sur une base annuelle ainsi que de tout problème d'application des dispositions de la convention à cet égard;

b) de toute question touchant la formation ou le perfectionnement et la clause 9.21 (d'admissibilité).

C) Le comité peut proposer aux parties des modifications à la convention et leur faire des recommandations.

D) Les parties s'engagent à collaborer au Comité afin d'assurer la meilleure disponibilité possible tant des salariés temporaires que des salariés réguliers, de façon à répondre de manière maximale aux besoins de la population desservie.

24.03 Le comité est l'organisme privilégié pour régler ou tenter de régler toute mésentente ou tout grief entre les parties.

Il fait office de comité de grief.

24.04 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

Malgré ce qui précède, le comité se réunit au moins quatre (4) fois par année ainsi qu'à la demande de l'une ou l'autre des parties.

24.05 Les réunions des comités prévues au présent article se tiennent pendant les heures normales de travail et sont sans perte de salaire.

ARTICLE 25

PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

25.01 L'Employeur reconnaît aux salariés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens, sous réserve des lois et règlements applicables.

25.02 Le salarié régulier qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans salaire pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.

25.03 Le salarié régulier qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés est considéré comme ayant démissionné.

25.04 Le salarié régulier élu à une élection visée au présent article peut bénéficier d'un congé sans salaire pour accomplir les devoirs de ses fonctions, pour la durée de son mandat.

25.05 Dans les trente (30) jours de la fin de son mandat, le salarié signifie à l'Employeur sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné. À son retour, il réintègre son poste, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir en son absence conformément à la convention.

ARTICLE 26

PROTECTION JUDICIAIRE

- 26.01** L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses tâches en tant que salarié de l'Employeur.
- 26.02** L'Employeur assume, au lieu et place de tout salarié, le paiement de toute condamnation pouvant être prononcée contre tel salarié, à raison de la perte ou du dommage résultant d'actes autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses tâches en tant que salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé par une autre source, pourvu que :
- a)** le salarié ait donné à l'Employeur, dès que raisonnablement possible, un avis circonstancié écrit concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b)** qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
 - c)** qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.

- 26.03** Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.
- 26.04** Si l'Employeur décide de ne point porter appel de quelque jugement, le salarié peut porter lui-même tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, l'Employeur lui rembourse les honoraires versés à son avocat, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extrajudiciaires ait été convenu au préalable entre l'Employeur et l'avocat du salarié. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera déferé pour décision au Barreau du Québec.

ARTICLE 27

CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Congé sans solde

- 27.01** L'Employeur peut, suivant les modalités convenues avec le salarié et compte tenu des besoins du service, accorder un congé sans solde. Ce congé ne peut être refusé sans motif valable.
- 27.02** La demande d'obtention de tout congé sans solde doit être faite par écrit et en préciser les motifs, au moins soixante (60) jours avant l'absence.
- 27.03** Pendant le congé sans solde, le salarié continue de participer au régime d'assurance collective; dans ce cas, il doit payer les contributions du salarié et celles de l'Employeur, à la condition que le régime le permette.
- 27.04** Le salarié peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant sa part et celle de l'Employeur et à la condition que le régime le permette.
- 27.05** À l'expiration de son congé, le salarié réintègre le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir en son absence, conformément à la convention.
- 27.06** À l'expiration de son congé, le salarié réintègre le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir en son absence, conformément à la convention.

Congé à traitement différé

27.07 Définition

Le régime de congé à traitement différé permet à un salarié de travailler à traitement réduit pendant un certain nombre d'années et ainsi de bénéficier d'un congé au cours duquel il reçoit le même traitement réduit.

Ce régime comprend, dans un premier temps, une période de contribution du salarié et, par la suite, une période de congé.

27.08 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2), de trois (3), de quatre (4) ou de cinq (5) années.

27.09 Durée du congé (période de congé)

La durée du congé peut varier de six (6) mois à un (1) an, au choix du salarié qui en fait la demande.

27.10 Conditions d'admissibilité

L'Employeur peut, si les besoins du service le permettent, accorder un congé à traitement différé au salarié qui répond aux conditions suivantes :

- 1) avoir le statut de salarié régulier depuis plus de cinq (5) ans.
- 2) adresser sa demande à l'Employeur en y précisant :
 - la durée de la période de contribution;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise de congé.
- 3) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

avoir cumulé, avant son départ, les sommes qui lui seront versées, à titre de salaire, pendant son congé.
- 4) À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat. Il en va de même pour la durée du congé et les pourcentages déterminés au tableau apparaissant à la clause 27.13.

27.11 L'Employeur et le salarié, bénéficiant du régime de congé à traitement différé, doivent signer le contrat prévu à cette fin, comme il apparaît à l'annexe « H ».

27.12 Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation par les différents ministères du Revenu.

Salaire

27.13 Pendant chacune des années visées par le régime, la personne qui participe au régime de congé à traitement différé reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée de participation au régime			
	Contrat			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7 mois	70,83%	80,56%	85,42%	88,33%
8 mois	66,67%	77,78%	83,33%	86,67%
9 mois		75,00%	81,25%	85,00%
10 mois		72,22%	79,17%	83,33%
11 mois		69,44%	77,08%	81,67%
12 mois		66,67%	75,00%	80,00%

ARTICLE 28 DISPOSITIONS DIVERSES

Permis de conduire

28.01 Dans le cas où le permis de conduire d'un salarié est suspendu et que de ce fait ce salarié ne peut se servir de l'équipement de la Ville dans l'exercice de ses tâches, l'Employeur peut, sous réserve de ses autres droits, affecter le salarié visé temporairement à un autre poste pour la durée de la suspension de son permis, et ce, sans affecter le personnel en place.

À défaut de pouvoir réaffecter l'employé; celui-ci bénéficie, à sa demande, d'un congé sans solde pour la durée de la suspension de son permis. Durant tel congé, il conserve son ancienneté sans l'accumuler.

28.02 Programme d'aide aux salariés

Si l'Employeur décide de mettre en place un programme d'aide au personnel, il consulte préalablement le Syndicat au Comité des relations du travail.

Dans l'éventualité de la mise en place d'un programme d'aide au personnel, ce programme contient des dispositions selon lesquelles le salarié est libre d'y participer et a droit à la pleine confidentialité pour le traitement de son dossier, le cas échéant.

28.03 Autres dispositions diverses

L'Employeur fournit au Syndicat un nombre suffisant d'exemplaires de la convention collective pour ses membres.

28.04 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention sauf stipulation expresse à l'effet contraire.

ARTICLE 29**PERFECTIONNEMENT**

29.01 A) Lorsqu'un salarié suit un cours à la demande de l'Employeur, celui-ci rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'étude. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec salaire lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

B) Si les cours à la demande de l'Employeur sont suivis en dehors des heures normales de travail, l'horaire du salarié visé est modifié après consultation du salarié et du Syndicat.

C) Il a également droit au remboursement des frais encourus en conformité avec la politique de la Ville (Allocation de dépenses).

29.02 L'Employeur rembourse au salarié cent pour cent (100 %) du coût des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'il suit. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

ARTICLE 30

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Durée

30.01 La convention remplace toute condition de travail antérieure, entre en vigueur le jour de sa signature¹ et n'a aucune portée rétroactive, sauf stipulation expresse à l'effet contraire. Elle demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

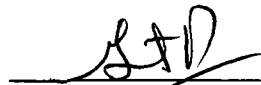
30.02 La convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sous réserve des dispositions du Code du travail.

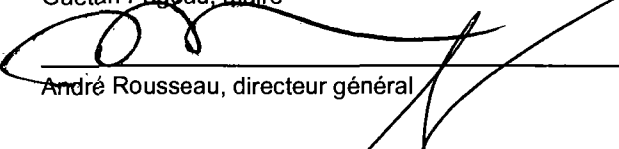
30.03 Rétroactivité

- A)** L'Employeur dispose d'un délai de trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention pour verser aux salariés (à l'inclusion des salariés qui ont travaillé au cours de l'année 2021, mais qui ne sont plus à l'emploi à la date de la signature) toute somme rétroactive due en vertu de celle-ci.
- B)** Le montant de la rétroactivité due aux salariés fait suite aux ajustements de salaire tant sur les heures normales que sur les heures supplémentaires.


EN FOI DE QUOI les parties ont signé à L'Ancienne-Lorette ce 06^{ième} jour
OCTOBRE 2021

VILLE DE L'ANCIENNE-LORETTE


Gaétan Pageau, maire

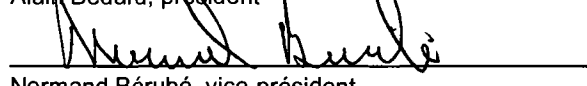

André Rousseau, directeur général



Gina Larouche, directrice des ressources humaines


Éric Ferland, directeur des travaux publics

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4790


Alain Bédard, président


Normand Bérubé, vice-président


Martin Barrette, secrétaire-trésorier


Mario Jean, conseiller syndical

REÇU - RDRT

12 OCT. 2021

Registre des documents
en relations de travail

¹ Aux fins d'application de la convention, la convention est réputée avoir été signée le _____.

ANNEXE « A »
ÉCHELLES SALARIALES ET CLASSES D'EMPLOIS,
EN LIEN AVEC LES CLAUSES 4.03 ET 11.01
ET PRIMES EN LIEN AVEC L'ARTICLE 23

Section 1 : échelles salariales et classes d'emplois

Classe d'emplois : **Chef mécanicien**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	26,77 \$	27,37 \$	27,99 \$	28,62 \$	29,26 \$
2	28,72 \$	29,37 \$	30,03 \$	30,71 \$	31,40 \$
3	30,64 \$	31,33 \$	32,03 \$	32,75 \$	33,49 \$
4	32,62 \$	33,35 \$	34,10 \$	34,87 \$	35,65 \$
5	34,54 \$	35,32 \$	36,11 \$	36,92 \$	37,75 \$

Classe d'emplois : **Mécanicien**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	24,32 \$	24,87 \$	25,43 \$	26,00 \$	26,59 \$
2	26,25 \$	26,84 \$	27,44 \$	28,06 \$	28,69 \$
3	28,19 \$	28,82 \$	29,47 \$	30,13 \$	30,81 \$
4	30,19 \$	30,87 \$	31,56 \$	32,27 \$	33,00 \$
5	32,08 \$	32,80 \$	33,54 \$	34,29 \$	35,06 \$

* Pour les années 2024 et 2025, la hausse de 2,25 % sera réajustée à la hausse si l'IPC pour la RMR de Québec est plus élevé, jusqu'à un maximum de 2,50 %. Cette hausse sera octroyée dès que l'IPC pour l'année précédente sera connu et sera rétroactive au 1^{er} janvier de 2024 ou 2025 selon le cas.

Classes d'emplois (grade 6) : **Opérateur**
Préposé au réseau d'aqueduc et d'égout

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	22,18 \$	22,68 \$	23,19 \$	23,71 \$	24,24 \$
2	24,01 \$	24,55 \$	25,10 \$	25,66 \$	26,24 \$
3	25,90 \$	26,48 \$	27,08 \$	27,69 \$	28,31 \$
4	27,73 \$	28,35 \$	28,99 \$	29,64 \$	30,31 \$
5	29,58 \$	30,25 \$	30,93 \$	31,63 \$	32,34 \$

Classes d'emplois (grade 5): **Journalier spécialisé asphalte**
Journalier spécialisé béton
Journalier spécialisé bâtiment
Journalier spécialisé excavation (Devra être certifié aqueduc (OPA))
Chauffeur-opérateur
Horticulteur

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	21,18 \$	21,66 \$	22,15 \$	22,65 \$	23,16 \$
2	22,94 \$	23,46 \$	23,99 \$	24,53 \$	25,08 \$
3	24,67 \$	25,23 \$	25,80 \$	26,38 \$	26,97 \$
4	26,46 \$	27,06 \$	27,67 \$	28,29 \$	28,93 \$
5	28,25 \$	28,89 \$	29,54 \$	30,20 \$	30,88 \$

Classes d'emplois (grade 3): **Journalier**
Journalier au parc

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	19,84 \$	20,29 \$	20,75 \$	21,22 \$	21,70 \$
2	21,49 \$	21,97 \$	22,46 \$	22,97 \$	23,49 \$
3	23,14 \$	23,66 \$	24,19 \$	24,73 \$	25,29 \$
4	24,84 \$	25,40 \$	25,97 \$	26,55 \$	27,15 \$
5	26,45 \$	27,05 \$	27,66 \$	28,28 \$	28,92 \$

Classe d'emplois : **Signaleur et Étudiant**

Classe d'emplois :		Signaleur et Étudiant			
Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	15,19 \$	15,53 \$	15,88 \$	16,24 \$	16,61 \$
2	16,14 \$	16,50 \$	16,87 \$	17,25 \$	17,64 \$
3	17,08 \$	17,46 \$	17,85 \$	18,25 \$	18,66 \$
4	18,05 \$	18,46 \$	18,88 \$	19,30 \$	19,73 \$
5	18,98 \$	19,41 \$	19,85 \$	20,30 \$	20,76 \$

Section 2 : Primes en lien avec l'article 23

Primes	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
Chef d'équipe	1,99 \$	2,03 \$	2,08 \$	2,13 \$	2,18 \$
Prime soir/nuit	1,45 \$	1,48 \$	1,51 \$	1,54 \$	1,57 \$

N.B. Création de deux postes aux travaux publics.

ANNEXE « B-1 »

Conditions de travail des préposés aux plateaux

Note préalable : Les dispositions ci-après référant à la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

La clause 1.01 de la convention s'applique.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

Les clauses 2.01 à 2.04 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

Les clauses 3.01 à 3.03 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

A) Définitions référant à la convention

Les clauses 4.01 (interprétation), 4.05 (convention), 4.06 (conseiller syndical SCFP), 4.07 (Employeur), 4.08 (grief), 4.13 (représentant syndical), 4.15 (salarié), 4.19 a) et b) (salarié temporaire), 4.21 (service), 4.22 (supérieur immédiat), 4.23 (Syndicat), 4.25 A) (juridiction), 4.35 (droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant) et 4.39 (pour les salariés du Service des Loisirs) de la convention s'appliquent.

B) Autres définitions

En outre, les mots et expressions qui suivent, à moins que le contexte n'indique un sens différent, ont le sens qui leur est donné ci-après :

a) Affectation

Ensemble des tâches confiées à un salarié par l'Employeur pour l'une ou l'autre des sessions.

b) Salarié à l'essai

Salarié qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à l'article 6.

c) Salarié temporaire

Tout salarié embauché pendant les différentes sessions de programmation, qui a terminé sa période d'essai et dont le nom se retrouve sur la liste de rappel mentionnée à l'article 7.

d) Session

Une période d'activités programmées par l'Employeur; actuellement, les sessions sont les suivantes :

- automne (programmation loisirs + réservation locaux);
- hiver (programmation loisirs + réservation locaux et patinoire extérieure);
- printemps (programmation loisirs + réservation locaux);
- été (terrains extérieurs + réservation de locaux).

ARTICLE 5 – STATUT D'EMPLOI

Un poste régulier de trente (30 h) heures par semaine, vingt-cinq (25 h) heures fixes et cinq heures (5 h) variables, les autres employés sont considérés comme des employés temporaires.

ARTICLE 6 – PÉRIODE D'ESSAI

- A)** Le salarié est assujéti à une période d'essai de quatre cents (400 h) heures normales effectivement travaillées dans une période de douze (12) mois consécutifs et il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi au cours de cette période.
- B)** L'Employeur peut prolonger, après entente avec le Syndicat, la période d'essai s'il le juge nécessaire.
- C)** Sous réserve du paragraphe A), le salarié en période d'essai bénéficie de tous les avantages de la présente annexe.
- D)** Le salarié en absence autorisée et qui n'a pas terminé sa période d'essai, doit à son retour travailler uniquement les heures manquantes afin de compléter la période d'essai, et ce dans la mesure où toutes les heures de cette période d'essai se situent dans la période de douze (12) mois consécutifs prévue au paragraphe A).
- E)** Au terme de la période d'essai, le salarié voit son nom inscrit à la liste de rappel comme prévu à l'article 7.

ARTICLE 7 – LISTE DE RAPPEL

- A)** Le salarié qui a terminé sa période d'essai voit son nom inscrit sur une liste de rappel avec sa date d'embauche.
- B)** L'Employeur inscrit sur une liste de rappel des salariés toutes les heures effectuées à compter de leur date d'embauche; cette liste de rappel est mise à jour au début de chaque session.
- C)** Sur demande, l'Employeur communique au salarié ou au Syndicat les informations pertinentes de la liste de rappel.
- D)** Sous réserve des dispositions contenues aux articles 17 et 18 ci-après, les salariés dont le nom est inscrit sur la liste de rappel sont rappelés au travail suivant l'ordre de leur durée d'emploi, laquelle se calcule en heures normales travaillées depuis leur date d'embauche.
- E)** Le nom du salarié ne travaillant pas pour l'Employeur au moins quatre-vingts (80) heures par année ou refusant le travail qui lui est offert en quatre (4) occasions au cours d'une année peut être rayé de la liste par l'Employeur. Le salarié dont le nom est ainsi rayé de la liste ne peut plus bénéficier du droit de rappel mentionné précédemment et il ne peut non plus bénéficier, le cas échéant, des paragraphes A), B) et C) de l'article 9.

ARTICLE 8 – AVANTAGES DE LA CONVENTION

- A)** La clause 4.24 (dispositions d'ordre public des lois et règlements applicables) s'applique.
- B) Repas**

Après une période de travail de cinq (5) heures consécutives, le salarié a droit à une période de trente (30) minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée s'il n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.
- C)** Le taux de salaire du salarié temporaire est majoré de quatorze pour cent (14 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment les jours chômés et les vacances. Cette majoration est versée au salarié sur chacune de ses paies, pourvu que cela soit conforme aux lois et règlements applicables.

ARTICLE 9 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- A)** Le salarié temporaire a droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant au Service des travaux publics, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 9 de la convention.

- B) Dans le cas où le salarié temporaire obtient ainsi un poste vacant son droit d'ancienneté est déterminé conformément aux clauses 9.01 et 9.02 A) de la convention.
- C) Au regard de l'obtention d'un poste vacant, les clauses 9.17 à 9.20 de la convention s'appliquent.
- D) Aucun mouvement de personnel n'est possible entre les salariés couverts par la présente annexe et ceux couverts par les annexes « B-2 » et « C », à moins d'entente écrite au contraire avec le Syndicat.

ARTICLE 10 – GRIEFS

Le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.

ARTICLE 11 – DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Les clauses 5.01 et 5.02 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 12 – RÉGIME SYNDICAL ET AFFAIRES SYNDICALES

Les clauses 6.01 à 6.14 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES

Les clauses 8.01 à 8.08 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 14 – DURÉE D'EMPLOI

- A) Comme prévu à l'article 7 (liste de rappel), la durée d'emploi d'un salarié correspond au total des heures normales effectuées depuis son embauche.
- B) Le salarié perd sa durée d'emploi et son emploi dans les cas suivants :
 - a) dans les cas prévus aux alinéas 1, 2, 4, 5, 6 et 7 de la clause 9,04 de la convention;
 - b) lorsque le salarié voit son nom rayé de la liste de rappel comme prévu au paragraphe E) de l'article 7 précédent.

ARTICLE 15 – CHANGEMENT DES STRUCTURES JURIDIQUES DE LA VILLE

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, la Ville convient d'aviser tout nouvel employeur du nom des préposés aux plateaux inscrits sur la liste de rappel mentionnée précédemment.

ARTICLE 16 – SALAIRES ET PRIME

Section 1 : Échelle salariale

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	15,00 \$	15,34 \$	15,69 \$	16,04 \$	16,40 \$
2	15,63 \$	15,98 \$	16,34 \$	16,71 \$	17,09 \$

* La hausse de salaire sera au minimum celle du tableau ou l'échelon 1 à 1,00 \$ de plus que le salaire minimum et l'échelon 2 à 2,00 \$ d'écart du salaire minimum.

** Pour les années 2024 et 2025, la hausse de 2,25 % sera réajustée à la hausse si l'IPC pour la RMR de Québec est plus élevé, jusqu'à un maximum de 2,50 %. Cette hausse sera octroyée dès que l'IPC pour l'année précédente sera connu et sera rétroactive au 1^{er} janvier de 2024 ou 2025 selon le cas.

- A) Le salarié avance d'échelon à chaque quatre cents (400 h) heures régulières travaillées jusqu'au maximum de l'échelle salariale applicable.
- B) Les clauses 11.04 à 11.07 et 17.13 de la convention s'appliquent.

Section 2 : Prime

- A) À compter du 1^{er} janvier 2017, le salarié a droit à une prime de cinq pour cent (5%) ajoutée à son taux horaire lorsqu'il effectue une prestation de travail entre minuit et une minute et sept heures trente (0 h 01 et 7 h 30).

La prime n'est pas payable lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires ou lors de toute absence ou congé payé en vertu de la convention, le cas échéant.

- B) Une prime horaire d'un (1) dollar est ajoutée au salaire du préposé aux plateaux travaillant au Parc de la rivière et aux environs, pendant la période allant du 1^{er} mai au 30 septembre, en raison de l'ensemble des travaux à exécuter durant cette période.

À titre informatif, les tâches spécifiques visées pour l'application du paragraphe B) sont énoncées à l'annexe B-1-2.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

- A)** Les heures de travail pour chaque salarié sont déterminées par l'Employeur, suivant les besoins du service, sans excéder quarante (40) heures par semaine (à l'inclusion des heures travaillées dans un autre service, le cas échéant).
- B)** Les salariés sont rémunérés uniquement selon les heures données et confirmées par l'Employeur au début de chaque session, sous réserve des paragraphes E) et F) ci-après.
- C)** La rémunération débute à l'heure à laquelle le salarié entame sa prestation de travail selon l'horaire préalablement établi par l'Employeur.
- D)** Le salarié sera rémunéré à son taux horaire pour tout le temps que dure toute réunion à laquelle il a été convoqué par l'Employeur.
- E)** Dans le cas d'annulation d'heures de travail, l'Employeur doit aviser le salarié visé, par téléphone ou par courriel, au moins une (1) heure avant le début de la plage horaire prévue.
- F)** Si l'Employeur désire modifier les horaires d'un salarié, ce dernier est avisé, dans la mesure du possible, au moins trois (3) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence.

ARTICLE 18 – AFFECTATIONS

- A)** Il incombe à l'Employeur de déterminer l'horaire de travail, les affectations ainsi que les effectifs requis de façon à satisfaire les besoins du service.
- B)** À titre indicatif, l'Employeur procède comme suit au début de chaque session, telle qu'il la définit :
 - 1)** Au début de chaque session, une liste des blocs d'affectations avec les heures disponibles, de façon approximative, est proposée aux salariés (par écrit ou par courriel);
 - 2)** Les affectations se font par bâtiment;
 - 3)** Les salariés doivent être disponibles pour toute la session selon le bloc d'affectations qu'ils choisissent;
 - 4)** Le choix des blocs d'affectations se fait parmi les salariés inscrits sur la liste de rappel mentionnée précédemment, suivant l'ordre de la liste;
 - 5)** Deux blocs d'affectations sont disponibles par bâtiment, soit le premier du lundi au vendredi et le second les samedi et dimanche;
 - 6)** Les heures qui peuvent s'ajouter dans le bâtiment visé en cours de session sont d'abord offertes au salarié qui a obtenu le bloc d'affectations;

- 7) Les salariés sont tenus de fournir par écrit, à la date requise par l'Employeur, avant chaque session, leurs disponibilités et le nombre d'heures maximales qu'ils voudraient travailler;
 - 8) À moins de circonstances exceptionnelles, l'Employeur remet au salarié, cinq (5) jours avant le début de la session de travail son horaire de travail;
 - 9) Un salarié se croyant lésé lors de l'attribution des affectations doit aviser son supérieur immédiat au plus tard cinq (5) jours après avoir reçu son horaire de travail.
- C) Sous réserve du paragraphe B) et des cas d'urgence, les heures disponibles sont offertes aux préposés aux plateaux suivant l'ordre de la liste de rappel mentionnée précédemment (durée d'emploi).

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL

- A) Seul le travail expressément requis par l'Employeur et effectué au-delà de douze (12) heures dans une même journée et au-delà de quarante (40) heures dans une même semaine constitue du travail effectué en heures supplémentaires (rémunéré au taux normal de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %)).
- B) Un préposé aux plateaux qui se présente au travail moins de deux (2) heures a droit à une indemnité égale à deux (2) heures de son taux de taux horaire normal.

ARTICLE 20 – COMITÉS

- A) Les clauses 24.01 à 24.05 de la convention s'appliquent.
- B) Le Comité des relations du travail peut notamment traiter de toutes questions liées aux heures de travail et aux affectations.

ARTICLE 21 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les clauses 17.08, 17.09, 17.11, 19.01, 19.02, 19.03, 19.08 et 19.09 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 22 – PROTECTION JUDICIAIRE

Les clauses 26.01 à 26.04 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 23 - DISPOSITIONS DIVERSES

- A) Les clauses 28.02 à 28.04 de la convention s'appliquent.

Vêtements

- B)** L'Employeur fournit au salarié les vêtements mentionnés à l'annexe « B-1.1 » jointe à la présente annexe.

Descriptions de tâches

- C)** Lorsque l'Employeur procède à la mise à jour de la description de tâches, il transmet copie de la nouvelle description au Syndicat. Également, l'Employeur rend disponible, sur demande d'un salarié, copie de la description de tâches.

ARTICLE 22 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Les clauses 30.01 à 30.03 de la convention s'appliquent.

ANNEXE «B-1.1 »

Vêtements fournis aux préposés aux plateaux

- Une calotte;
- Des bottes de sécurité, un dossard et des gants pour les affectations au parc de la Rivière durant la période estivale;
- Un dossard l'hiver pour le préposé aux patinoires .

ANNEXE «B-2»

Conditions de travail des salariés du secteur aquatique

Note préalable : Les dispositions ci-après référant à la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

La clause 1.01 de la convention s'applique.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

Les clauses 2.01 à 2.04 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

Les clauses 3.01 à 3.03 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

A) Définitions référant à la convention

Les clauses 4.01 (interprétation), 4.05 (convention), 4.06 (conseiller syndical SCFP), 4.07 (Employeur), 4.08 (grief), 4.12 (promotion) 4.13 (représentant syndical), 4.15 (salarié), 4.19 a) et b) (salarié temporaire), 4.21 (service), 4.22 (supérieur immédiat), 4.23 (Syndicat), 4.25 A) (juridiction) 4.35 (droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant) et 4.39 (pour les salariés du Service des Loisirs) de la convention s'appliquent.

B) Autres définitions

En outre, les mots et expressions qui suivent, à moins que le contexte n'indique un sens différent, ont le sens qui leur est donné ci-après :

a) Affectation

Ensemble des tâches dans l'une ou l'autre des classes d'emplois visées à l'article 16 confiées à un salarié par l'Employeur, pour l'une ou l'autre des sessions.

b) Salarié à l'essai

Salarié qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à l'article 6.

c) Salarié temporaire

Tout salarié embauché dans l'une ou l'autre des classes d'emplois visées à l'article 16, pendant les différentes sessions de programmation, qui a terminé sa période d'essai et dont le nom se retrouve sur la liste de rappel mentionnée à l'article 7.

d) Session

Une période d'activités programmées par l'Employeur; actuellement, les sessions sont les suivantes :

- session d'hiver;
- session du temps des Fêtes;
- session du printemps;
- session d'été et camp de jour;
- session d'automne.

e) Période de familiarisation

Une période accordée à un salarié affecté à de nouvelles tâches dans une classe d'emplois supérieure à la sienne, comme prévu au paragraphe H) de l'article 18.

ARTICLE 5 – STATUT D'EMPLOI

Un poste régulier de vingt-cinq heures (25h) par semaine, les autres employés sont considérés comme des employés temporaires.

ARTICLE 6 – PÉRIODE D'ESSAI

- A)** Le salarié est assujéti à une période d'essai de trois cents (300) heures normales effectivement travaillées dans une période de douze (12) mois consécutifs et il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi au cours de cette période.
- B)** L'Employeur peut prolonger, après entente avec le Syndicat, la période d'essai s'il le juge nécessaire.
- C)** Sous réserve du paragraphe A), le salarié en période d'essai bénéficie de tous les avantages de la présente annexe.
- D)** Le salarié en absence autorisée et qui n'a pas terminé sa période d'essai, doit à son retour travailler uniquement les heures manquantes afin de compléter la période d'essai, et ce dans la mesure où toutes les heures de cette période d'essai se situent dans la période de douze (12) mois consécutifs prévue au paragraphe A).

- E) Au terme de la période d'essai, le salarié voit son nom inscrit à la liste de rappel comme prévu à l'article 7.

ARTICLE 7 – LISTE DE RAPPEL

- A) Le salarié qui a terminé sa période d'essai voit son nom inscrit sur une liste de rappel avec sa date d'embauche.
- B) L'Employeur inscrit sur la liste de rappel des salariés toutes les heures normales effectuées à compter de leur date d'embauche, dans l'une ou l'autre des classes d'emplois prévues à l'article 16; l'Employeur met à jour la liste de rappel au début de chaque session.
- C) Sur demande, l'Employeur communique au salarié ou au Syndicat les informations pertinentes de la liste de rappel.
- D) Sous réserve des dispositions contenues aux articles 17 et 18 ci-après, les salariés dont le nom est inscrit sur la liste de rappel sont rappelés au travail suivant l'ordre de leur durée d'emploi, laquelle se calcule en heures normales travaillées depuis leur date d'embauche, dans la mesure où ils sont jugés aptes par l'Employeur à accomplir le travail exigé.
- E) Le nom du salarié ne travaillant pas pour l'Employeur au moins quatre-vingts (80) heures par année ou refusant le travail qui lui est offert en quatre (4) occasions au cours d'une année peut être rayé de la liste par l'Employeur. Le salarié dont le nom est ainsi rayé de la liste ne peut plus bénéficier du droit de rappel mentionné précédemment et il ne peut non plus bénéficier, le cas échéant, des paragraphes A), B) et C) de l'article 9.

ARTICLE 8 – AVANTAGES DE LA CONVENTION

- A) La clause 4.24 (dispositions d'ordre public des lois et règlements applicables) de la convention s'applique.
- B) **Repas**

Après une période de travail de cinq (5) heures consécutives, le salarié a droit à une période de trente (30) minutes pour son repas. Cette période doit lui être payée s'il n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.
- C) Le taux de salaire du salarié temporaire est majoré de quatorze pour cent (14 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment les jours chômés et les vacances. Cette majoration est versée au salarié sur chacune de ses paies, pourvu que cela soit conforme aux lois et règlements applicables.

ARTICLE 9 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- A)** Le salarié temporaire a droit de soumettre sa candidature pour un poste vacant au Service des travaux publics, le tout conformément aux dispositions prévues à l'article 9 de la convention.
- B)** Dans le cas où le salarié temporaire obtient ainsi un poste vacant son droit d'ancienneté est déterminé conformément aux clauses 9.01 et 9.02 A) de la convention.
- C)** Au regard de l'obtention d'un poste vacant, les clauses 9.17 à 9.20 de la convention s'appliquent.
- D)** Aucun mouvement de personnel n'est possible entre les salariés couverts par la présente annexe et ceux couverts par les annexes « B-1 » et « C », à moins d'entente écrite au contraire avec le Syndicat.

ARTICLE 10 – GRIEFS

Le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.

ARTICLE 11 – DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Les clauses 5.01 et 5.02 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 12 – RÉGIME SYNDICAL ET AFFAIRES SYNDICALES

Les clauses 6.01 à 6.14 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES

Les clauses 8.01 à 8.08 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 14 – DURÉE D'EMPLOI

- A)** Comme prévu à l'article 7 (liste de rappel), la durée d'emploi d'un salarié correspond au total des heures normales effectuées dans l'une ou l'autre des classes d'emplois visées à l'article 16.
- B)** Le salarié perd sa durée d'emploi et son emploi dans les cas suivants :
 - a)** dans les cas prévus aux alinéas 1, 2, 4, 5, 6 et 7 de la clause 9,04 de la convention;

- b) lorsque le salarié voit son nom rayé de la liste de rappel comme prévu au paragraphe E) de l'article 7 précédent;
- c) Six (6) mois après la perte de ses cartes de compétence nécessaires pour exercer les fonctions de moniteur ou de sauveteur (s'il ne récupère ses cartes pendant cette période).

ARTICLE 15 – CHANGEMENT DES STRUCTURES JURIDIQUES DE LA VILLE

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, la Ville convient d'aviser tout nouvel employeur du nom des salariés du secteur aquatique inscrits sur la liste de rappel mentionnée précédemment.

ARTICLE 16 – SALAIRE, CLASSES D'EMPLOIS ET PRIME

Section 1 : Salaire et classes d'emplois

- A) Les échelles salariales des classes d'emploi visées pour les années 2021 à 2025 sont les suivantes :

*Si l'échelon est plus bas que le salaire minimum, l'employé sera payé à l'échelon supérieur.

Classe d'emplois : **Assistant-sauveteur (15-16 ans)**

Échelon	Taux du 01-01-21	Taux du 01-01-22	Taux du 01-01-23	Taux du 01-01-24	Taux du 01-01-25
	au 31-12-21	au 31-12-22	au 31-12-23	au 31-12-24	au 31-12-25
1	14,67 \$	15,00 \$	15,34 \$	15,69 \$	16,04 \$
2	15,26 \$	15,60 \$	15,95 \$	16,31 \$	16,68 \$
3	15,87 \$	16,23 \$	16,60 \$	16,97 \$	17,35 \$
4	16,49 \$	16,86 \$	17,24 \$	17,63 \$	18,03 \$
5	17,15 \$	17,54 \$	17,93 \$	18,33 \$	18,74 \$
6	17,85 \$	18,25 \$	18,66 \$	19,08 \$	19,51 \$

Classe d'emplois : **Surveillant-sauveteur (17 ans et +)**

Échelon	Taux du 01-01-21	Taux du 01-01-22	Taux du 01-01-23	Taux du 01-01-24	Taux du 01-01-25
	au 31-12-21	au 31-12-22	au 31-12-23	au 31-12-24	au 31-12-25
1	15,68 \$	16,03 \$	16,39 \$	16,76 \$	17,14 \$
2	16,31 \$	16,68 \$	17,06 \$	17,44 \$	17,83 \$
3	16,97 \$	17,35 \$	17,74 \$	18,14 \$	18,55 \$
4	17,66 \$	18,06 \$	18,47 \$	18,89 \$	19,32 \$
5	18,35 \$	18,76 \$	19,18 \$	19,61 \$	20,05 \$
6	19,09 \$	19,52 \$	19,96 \$	20,41 \$	20,87 \$

Classe d'emplois : **Surveillant-sauveteur responsable**

Échelon	Taux du 01-01-21	Taux du 01-01-22	Taux du 01-01-23	Taux du 01-01-24	Taux du 01-01-25
	au 31-12-21	au 31-12-22	au 31-12-23	au 31-12-24	au 31-12-25
1	17,06 \$	17,44 \$	17,83 \$	18,23 \$	18,64 \$
2	17,68 \$	18,08 \$	18,49 \$	18,91 \$	19,34 \$
3	18,33 \$	18,74 \$	19,16 \$	19,59 \$	20,03 \$
4	19,01 \$	19,44 \$	19,88 \$	20,33 \$	20,79 \$
5	19,73 \$	20,17 \$	20,62 \$	21,08 \$	21,55 \$
6	20,46 \$	20,92 \$	21,39 \$	21,87 \$	22,36 \$

Classe d'emplois : **Moniteur niveau 1 (15 ans et +)**

Échelon	Taux du 01-01-21	Taux du 01-01-22	Taux du 01-01-23	Taux du 01-01-24	Taux du 01-01-25
	au 31-12-21	au 31-12-22	au 31-12-23	au 31-12-24	au 31-12-25
1	16,37 \$	16,74 \$	17,12 \$	17,51 \$	17,90 \$
2	17,03 \$	17,41 \$	17,80 \$	18,20 \$	18,61 \$
3	17,71 \$	18,11 \$	18,52 \$	18,94 \$	19,37 \$
4	18,41 \$	18,82 \$	19,24 \$	19,67 \$	20,11 \$
5	19,15 \$	19,58 \$	20,02 \$	20,47 \$	20,93 \$
6	19,91 \$	20,36 \$	20,82 \$	21,29 \$	21,77 \$

Classe d'emplois : **Moniteur niveau 2 – aquaforme (17 ans et +)**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	18,92 \$	19,35 \$	19,79 \$	20,24 \$	20,70 \$
2	19,68 \$	20,12 \$	20,57 \$	21,03 \$	21,50 \$
3	20,46 \$	20,92 \$	21,39 \$	21,87 \$	22,36 \$
4	21,29 \$	21,77 \$	22,26 \$	22,76 \$	23,27 \$
5	22,14 \$	22,64 \$	23,15 \$	23,67 \$	24,20 \$
6	23,02 \$	23,54 \$	24,07 \$	24,61 \$	25,16 \$

Classe d'emplois : **Moniteur niveau 3 - responsable (17 ans et +)**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	21,16 \$	21,64 \$	22,13 \$	22,63 \$	23,14 \$
2	22,01 \$	22,51 \$	23,02 \$	23,54 \$	24,07 \$
3	22,87 \$	23,38 \$	23,91 \$	24,45 \$	25,00 \$
4	23,81 \$	24,35 \$	24,90 \$	25,46 \$	26,03 \$
5	24,75 \$	25,31 \$	25,88 \$	26,46 \$	27,06 \$
6	25,73 \$	26,31 \$	26,90 \$	27,51 \$	28,13 \$

Classe d'emplois : **Moniteur niveau 4 – formateur (17 ans et +)**

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	22,15 \$	22,65 \$	23,16 \$	23,68 \$	24,21 \$
2	23,11 \$	23,63 \$	24,16 \$	24,70 \$	25,26 \$
3	24,08 \$	24,62 \$	25,17 \$	25,74 \$	26,32 \$
4	25,05 \$	25,61 \$	26,19 \$	26,78 \$	27,38 \$
5	26,02 \$	26,61 \$	27,21 \$	27,82 \$	28,45 \$
6	27,02 \$	27,63 \$	28,25 \$	28,89 \$	29,54 \$

Les moniteurs qui sont reconnus comme sauveteur national seront rémunérés dans la classe d'emploi supérieur.

- B)** Lors de l'embauche, le salarié est classé au premier échelon de l'échelle de salaire qui lui est applicable; malgré ce qui précède, l'Employeur peut le classer à un échelon supérieur, compte tenu de son expérience.
- C)** Le salarié avance d'échelon à chaque quatre cents (400) heures normales travaillées, jusqu'au maximum de l'échelle salariale applicable, sous réserve qu'il ne puisse jamais avancer de plus d'un échelon par année; aux fins du présent paragraphe, toutes les heures normales travaillées sont calculées, à l'inclusion de celles accumulées dans une classe d'emplois inférieure ou supérieure à celle attribuée au salarié.
- D)** Le salarié affecté à une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est supérieur au maximum de l'échelle de sa classe d'emplois voit son salaire fixé au taux immédiatement supérieur aux taux qui lui était applicable avant son affectation dans une classe supérieure.
- E)** Le salarié qui est affecté dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est inférieur au maximum de l'échelle de sa classe d'emplois voit son salaire fixé, dans la classe d'emplois inférieure, au même échelon que l'échelon qu'il détenait dans sa classe d'emplois, avant son affectation dans la classe inférieure.
- F)** L'assistant-sauveteur se voit rémunérer au taux de surveillant-sauveteur lorsqu'il rencontre les conditions suivantes :
- a)** il détient sa carte de sauveteur national, option piscine, et
 - b)** il a atteint l'âge de 17 ans.
- G)** Lorsque le salarié obtient en cours d'emploi des qualifications académiques additionnelles (ex : diplôme ou brevet additionnel aux qualifications exigées initialement pour l'emploi), ce salarié peut faire une demande d'avancement d'un ou plusieurs échelons dans la mesure où ces qualifications additionnelles sont pertinentes au regard des tâches effectuées et qu'elles ont pour effet d'accroître la compétence du salarié dans l'exécution de ces tâches.
- Il appartient à l'Employeur de considérer la demande et d'y donner suite s'il y a lieu, telle demande ne pouvant faire l'objet d'un grief.
- H)** Il est de la responsabilité du salarié de fournir les documents nécessaires pour l'établissement et la reconnaissance de ses qualifications, et de la même façon, pour mettre à jour ou pour ajouter toute nouvelle compétence et qualification acquises par celui-ci.
- I)** Les clauses 11.04 à 11.07 et 17.13 de la convention s'appliquent.

Section 2 : Prime

À compter du 1^{er} janvier 2017, le moniteur niveau 2 requis expressément par l'Employeur pour donner de la formation à d'autres salariés, suivant des modalités déterminées par l'Employeur, bénéficie d'une prime horaire de un (1) dollar et quarante (1,40\$) pendant toutes les heures que dure la formation.

La prime mentionnée à la présente clause est majorée du même pourcentage d'augmentation que le salaire comme prévu à l'annexe « A », pour chacune des années de la convention, à compter du 1^{er} janvier 2018.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

- A) Les heures de travail pour chaque salarié sont déterminées par l'Employeur, suivant les besoins du service, sans excéder quarante (40) heures par semaine (à l'inclusion des heures travaillées dans un autre service, le cas échéant).

Toute heure de travail requise par l'Employeur au-delà de quarante (40) heures dans une semaine et au-delà de douze (12) heures dans une journée, constitue du travail effectué en heures supplémentaires et est rémunérée à raison de cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire normal applicable.

- B) Les salariés sont rémunérés uniquement selon les heures données et confirmées par l'Employeur au début de chaque session, sous réserve des paragraphes H) et I) ci-après.
- C) Comme plusieurs salariés ont plusieurs qualifications ils peuvent ainsi être jugés aptes par l'Employeur à travailler dans plusieurs classes d'emplois à la fois, les heures faites sont compilées aux fins du salaire, dans chacune des classes indépendamment, c'est-à-dire que si un salarié fait cinq (5) heures comme surveillant-sauveteur et douze (12) heures comme moniteur niveau 1, par exemple, ces heures sont compilées de façon indépendante et le salarié visé est alors payé cinq (5) heures comme surveillant-sauveteur et douze (12) heures comme moniteur niveau 1.
- D) La rémunération débute à l'heure à laquelle le salarié entame sa prestation de travail selon l'horaire préalablement établi par l'Employeur.
- E) Le temps pour compléter les deux évaluations, soit celle de la mi-session et le carnet dans le cadre d'un cours de groupe de natation de la Croix-Rouge pour enfants, est rémunéré comme suit : la rémunération sera équivalente à la durée du dernier cours. Par exemple, pour un cours de groupe de trente (30) minutes, il sera payé en salaire 0,5 heure et pour un cours d'une durée de quarante-cinq (45) minutes, il sera payé en salaire 0,75 heure. Le paiement des heures sera fait la semaine suivant le dernier cours de natation de façon à ne pas générer des heures supplémentaires, le cas échéant, sur la dernière semaine de cours. Ceci exclut tous les cours privés et semi-privés ainsi que les cours pour adultes, sauf pour les cours pour adultes Croix-Rouge lorsque l'Employeur demande que les personnes inscrites à ces cours reçoivent une

évaluation; dans ce cas, les modalités concernant la rémunération du temps pour compléter l'évaluation sont convenues avec le Syndicat

- F) Le samedi et le dimanche, s'il y a six (6) périodes consécutives de cours donnés par un salarié, l'Employeur prendra les dispositions pour que cette période comprenne une période de fermeture des activités de la piscine pendant dix (10) minutes lesquelles seront sans perte de salaire pour le salarié visé.
- G) Le salarié sera rémunéré à son taux horaire pour tout le temps que dure toute réunion à laquelle il a été convoqué par l'Employeur.
- H) Dans le cas d'annulation d'heures de travail, l'Employeur doit aviser le salarié visé, par téléphone ou par courriel, au moins une (1) heure avant le début de la plage horaire prévue.
- I) Si l'Employeur désire modifier les horaires d'un salarié, ce dernier est avisé, dans la mesure du possible, au moins trois (3) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence.
- J) Lorsque l'employé fait une requalification moniteur Croix-Rouge ou sauveteur national, il est rémunéré au taux applicable.
- K) Les salariés doivent obligatoirement être présents et participer aux rencontres de formation présaison. Une absence, sans motif valable, entraînera:
 - 1) Un retrait de leurs affectations obtenues pour la session à venir.
 - 2) Une disqualification pour tout concours aux classes d'emploi de responsable (surveillant-sauveteur responsable ou moniteur niveau 3).

ARTICLE 18 – AFFECTATIONS

- A) Il incombe à l'Employeur de déterminer l'horaire de travail, les affectations ainsi que les effectifs requis de façon à satisfaire les besoins du service.
- B) Les besoins d'effectifs (à l'inclusion des nouveaux besoins) sont communiqués aux salariés par écrit ou par courriel de façon à ce que ceux-ci puissent faire connaître leurs disponibilités et leur intérêt à travailler dans l'une ou l'autre des classes d'emplois.
- C) L'Employeur procède comme suit au début de chaque session telle qu'il la définit :
 - 1) un horaire de chacun des deux bassins aquatiques avec les heures disponibles de façon approximative est communiqué (par écrit ou par courriel) au salarié);
 - 2) l'attribution des affectations se fait par l'Employeur parmi les salariés qu'il juge aptes à accomplir le travail et qui sont inscrits sur la liste de rappel, en tenant compte de leur durée d'emploi et de leurs disponibilités;

- 3) à moins de circonstances exceptionnelles, l'Employeur remet au salarié, cinq (5) jours avant le début de la session, son horaire de travail;
 - 4) un salarié se croyant lésé lors de l'attribution des affectations doit aviser son supérieur immédiat au plus tard cinq (5) jours après avoir reçu son horaire de travail.
- D) Les affectations se font uniquement à l'Aquagym de L'Ancienne-Lorette.
 - E) Les salariés sont tenus de fournir par écrit, à la date requise par l'Employeur, avant chaque session, leurs disponibilités et le nombre d'heures maximales qu'ils voudraient travailler.
 - F) Les salariés doivent être disponibles pour toute la session, selon les heures où ils se sont rendus disponibles; ainsi, le salarié doit conserver son horaire de travail pour la durée complète de la session à moins d'une raison sérieuse avec preuve à l'appui et avec l'autorisation de l'Employeur.
 - G) Toutes heures de travail additionnelles en cours de session (remplacements, événements spéciaux, besoin de personnel additionnel) sont offertes aux salariés, comme prévu aux alinéas 1) et 2) du paragraphe C), sauf dans les cas d'urgence où l'Employeur peut agir de la façon qu'il juge la meilleure pour satisfaire aux besoins du service.
 - H) Lorsque, à la suite d'une affectation, un salarié est affecté à une classe d'emplois supérieure à l'assignation qu'il détenait auparavant, il bénéficie d'une période de familiarisation de soixante-quinze (75) heures effectivement travaillées.

L'Employeur peut mettre fin à la période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger du salarié qu'il délaisse son affectation s'il est manifeste qu'il ne peut remplir ses nouvelles tâches; dans un tel cas l'Employeur peut lui confier de nouvelles tâches disponibles qu'il est apte à accomplir.

L'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, prolonger la période de familiarisation d'un salarié, s'il le juge nécessaire.

Au terme de la période de familiarisation, suivant l'évaluation attestant la réussite, le salarié est réputé répondre aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 19 – SANTÉ ET SÉCURITÉ ET COMITÉS

- A) Les clauses 17.08, 17.09, 17.11, 19.01, 19.02, 19.03, 19.08 et 19.09 de la convention s'appliquent.
- B) Les clauses 24.01 à 24.05 de la convention s'appliquent.
- C) Le Comité des relations du travail peut notamment traiter de toutes questions liées aux heures de travail et aux affectations.

ARTICLE 20 – PROTECTION JUDICIAIRE

Les clauses 26.01 à 26.04 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 21 - DISPOSITIONS DIVERSES

A) Les clauses 28.02 à 28.04 de la convention s'appliquent.

Casiers

B) Les casiers actuellement en place sont mis à la disposition des salariés comme cela se fait actuellement.

Vêtements

C) L'Employeur fournit un « T-Shirt » au salarié qui en assume l'entretien; l'Employeur peut fournir plusieurs « T-Shirt » à un salarié compte tenu des heures effectuées par le salarié.

Descriptions de tâches

D) Lorsque l'Employeur procède à la mise à jour d'une description de tâches, il transmet copie de la nouvelle description au Syndicat. Également, l'Employeur rend disponible, sur demande d'un salarié, copie des descriptions de tâches en vigueur.

Achat de matériel

E) L'Employeur rembourse au salarié, sur présentation de pièces justificatives, le coût du matériel utilisé pour la formation dans la mesure où il a autorisé préalablement et expressément l'achat de tel matériel.

ARTICLE 22 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Les clauses 30.01 à 30.03 de la convention s'appliquent.

ANNEXE « C »

Conditions de travail des brigadiers scolaires

Note préalable : Les dispositions ci-après référant à la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

La clause 1.01 de la convention s'applique.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

Les clauses 2.01 à 2.04 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

Les clauses 3.01 à 3.03 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

A) Définitions référant à la convention

Les clauses 4.01 (interprétation), 4.05 (convention), 4.06 (conseiller syndical SCFP), 4.07 (Employeur), 4.08 (grief), 4.13 (représentant syndical), 4.15 (salarié), 4.21 (service), 4.22 (supérieur immédiat), 4.23 (Syndicat), 4.25 A (juridiction) et 4.40 (pour les brigadiers scolaires) de la convention s'appliquent.

B) Autres définitions

a) Année scolaire

Période de douze (12) mois commençant le 1^{er} juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante (*Loi sur l'Instruction publique*).

b) Brigadier régulier

Le salarié brigadier, autre qu'un brigadier temporaire, qui a terminé la période d'essai prévue ci-après et qui a obtenu un poste normal à la suite de la décision du conseil de la Ville.

c) Brigadier temporaire

Le brigadier embauché par l'Employeur pour effectuer du remplacement ou à l'occasion d'un surcroît de travail; le brigadier temporaire ne détient pas de poste.

d) Brigadier à l'essai

Le brigadier qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à l'article 5.

ARTICLE 5 – PÉRIODE D'ESSAI

- A)** La période d'essai est la période d'emploi à laquelle un brigadier nouvellement embauché est soumis avant de devenir brigadier régulier.

La période d'essai est de trois cents (300) heures effectivement travaillées en temps régulier.

L'Employeur peut prolonger, après entente avec le Syndicat, la période d'essai s'il le juge nécessaire.

- B)** Le temps effectué par un brigadier embauché comme brigadier temporaire est soustrait au temps mentionné au paragraphe A) ci-dessus lorsque le brigadier temporaire obtient un poste de brigadier régulier.
- C)** Le brigadier en période d'essai ne bénéficie pas de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'Employeur met fin à son emploi pendant sa période d'essai.
- D)** Sous réserve du paragraphe C), le brigadier à l'essai bénéficie de tous les avantages de la présente annexe.
- E)** Le salarié en absence autorisée et qui n'a pas terminé sa période d'essai, doit à son retour travailler uniquement les heures manquantes afin de compléter la période d'essai.
- F)** Au terme de la période d'essai, le salarié voit son nom inscrit à la liste de rappel, comme mentionné à l'article 6.

ARTICLE 6 – LISTE DE RAPPEL

- A)** Les brigadiers qui ont effectivement travaillé trois cents (300) heures en temps régulier voient leur nom inscrit sur une liste de rappel avec leur date d'embauche.
- B)** L'Employeur tient à jour la liste de rappel des brigadiers en y inscrivant les heures normales faites à compter de leur date d'embauche.

- C) Les brigadiers dont le nom est inscrit sur la liste de rappel sont rappelés au travail suivant l'ordre de leur durée d'emploi, laquelle se calcule en heures normales travaillées depuis leur date d'embauche.
- D) Sur demande, l'Employeur communique au salarié ou au Syndicat les informations pertinentes de la liste de rappel.
- E) Le nom d'un brigadier ne travaillant pas pour l'Employeur au moins quatre-vingts (80) heures par année ou refusant le travail qui lui est offert en quatre (4) occasions au cours d'une année peut être rayé de la liste par l'Employeur. Le brigadier dont le nom est ainsi rayé de la liste ne peut plus bénéficier du droit de rappel mentionné précédemment.

ARTICLE 7 - AVANTAGES DE LA CONVENTION

- A) La clause 4.24 (dispositions d'ordre public des lois et règlements applicables) de la convention s'applique.
- B) Le taux de salaire de tout salarié couvert par la présente annexe est majoré de quatorze pour cent (14 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment les jours chômés et les vacances. Cette majoration est versée au salarié sur chacune de ses paies, pourvu que cela soit conforme aux lois et règlements applicables.
- C) Aucun mouvement de personnel n'est possible entre les salariés couverts par la présente annexe et ceux couverts par les annexes « B-1 » et « B-2 », à moins d'entente au contraire avec le Syndicat.

ARTICLE 8 - GRIEFS

Le brigadier a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.

ARTICLE 9 - DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Les clauses 5.01 et 5.02 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 10 - RÉGIME SYNDICAL ET AFFAIRES SYNDICALES

Les clauses 6.01 à 6.14 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

Les clauses 8.01 à 8.08 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 12 – CHANGEMENT DES STRUCTURES JURIDIQUES DE LA VILLE

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, la Ville convient d'aviser tout nouvel employeur du nom des brigadiers inscrits sur la liste de rappel mentionnée précédemment.

ARTICLE 13 – DURÉE D'EMPLOI

- A)** Comme prévu à l'article 6 (liste de rappel) la durée d'emploi d'un salarié correspond au total des heures normales effectuées depuis son embauche.
- B)** Le salarié perd sa durée d'emploi et son emploi dans les cas suivants :
- a)** dans les cas prévus aux alinéas 1, 2, 4, 5, 6 et 7 de la clause 9,04 de la convention;
 - b)** lorsque le salarié voit son nom rayé de la liste de rappel comme prévu au paragraphe E) de l'article 6 précédent.

ARTICLE 14 – SALAIRES

Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
	au	au	au	au	au
	31-12-21	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
1	19,40 \$	19,84 \$	20,29 \$	20,75 \$	21,22 \$
2	20,38 \$	20,84 \$	21,31 \$	21,79 \$	22,28 \$

* Pour les années 2024 et 2025, la hausse de 2,25 % sera réajustée à la hausse si l'IPC pour la RMR de Québec est plus élevé, jusqu'à un maximum de 2,50 %. Cette hausse sera octroyée dès que l'IPC pour l'année précédente sera connu et sera rétroactive au 1^{er} janvier de 2024 ou 2025 selon le cas.

- A)** Lors de l'embauche, le brigadier est classé au premier échelon de l'échelle de salaire qui lui est applicable; malgré ce qui précède, l'Employeur peut le classer à un échelon supérieur, compte tenu de son expérience.
- B)** Le brigadier avance d'échelon à chaque cinq cents (500) heures normales travaillées, jusqu'au maximum de l'échelle applicable, sous réserve qu'il ne puisse jamais avancer de plus d'un échelon par année; aux fins du présent paragraphe, toutes les heures normales travaillées sont calculées.
- C)** Les clauses 11.04 à 11.07 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL

- A) Les heures de travail pour chaque salarié sont déterminées par l'Employeur, suivant les besoins du service, sans excéder quarante (40) heures par semaine.
- B) À titre indicatif, et sous réserve des besoins du service, les brigadiers réguliers travaillent normalement quinze (15) heures par semaine, ce nombre pouvant cependant varier.
- C) Les brigadiers devront être au travail suivant les modalités indiquées par l'Employeur.
- D) Dans la mesure du possible, l'Employeur fait parvenir aux brigadiers réguliers affectés à un poste son horaire au moins vingt (20) jours avant le début des classes (fin août, début septembre).
- E) Le brigadier qui doit s'absenter doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible de telle sorte qu'on puisse le remplacer adéquatement.

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL

Seul le travail expressément requis par l'Employeur et effectué au-delà de huit (8) heures dans une même journée ou au-delà de quarante (40) heures dans une même semaine constitue du travail effectué en heures supplémentaires (rémunéré au taux normal de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %)).

ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les clauses 17.08, 17.09, 17.11, 19.01, 19.02 et 19.06 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 18 – COMITÉS

Les clauses 24.01 à 24.05 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 19 – PROTECTION JUDICIAIRE

Les clauses 26.01 à 26.04 de la convention s'appliquent.

ARTICLE 20 – VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT

- A)** La Ville remet à chaque brigadier :
 - a) une veste de sécurité phosphorescente;
 - b) un panneau d'arrêt;
 - c) une paire de semelles antidérapantes soit celles choisies par le Comité de santé et de sécurité;
 - d) un imperméable, une tuque et une calotte.
- B)** Les vêtements et articles réglementaires sont remplacés, au besoin, sur présentation de la pièce désuète usagée.
- C)** Les vêtements et articles fournis demeurent la propriété de la Ville.
- D)** La Ville accorde au brigadier régulier un crédit annuel de deux cents dollars (200 \$) en compensation pour l'achat de vêtements et d'articles requis pour assurer leur protection, leur santé et leur sécurité.

La Ville accorde au brigadier temporaire comptant trois (3) ans de service continu un crédit annuel de soixante-quinze (75\$) pour tel achat.
- E)** Le montant mentionné au paragraphe précédent est versé le premier jeudi d'octobre de chaque année. L'allocation est réduite au prorata dans le cas d'une année non complète.
- F)** Les vêtements ou articles visés au présent article doivent être appropriés pour la fonction.

ARTICLE 21 – LIEU DE RÉSIDENCE

Le brigadier doit normalement établir son domicile sur le territoire de la Ville de L'Ancienne-Lorette. Dans tous les cas, il doit se présenter à son lieu de travail dans un délai raisonnable en cas d'urgence ou de situation imprévisible requérant sa présence, pour l'exécution diligente, sûre et économique du travail à accomplir, à moins de circonstances incontrôlables.

ARTICLE 22 – DISPOSITIONS DIVERSES

- A)** Les clauses 28.02 à 28.04 de la convention s'appliquent.
- B)** Les brigadiers réguliers conservent le salaire qu'ils auraient été en droit de recevoir pour un maximum de sept (7) journées pédagogiques par année scolaire (1^{er} juillet au 30 juin). Le nombre de journées prévues à la présente clause est réduit au prorata du nombre de semaines travaillées dans l'année scolaire par rapport au nombre total de semaines pouvant être travaillées au cours de cette année.

- C) Lors de situations de force majeure, telle que la fermeture des écoles due à de mauvaises conditions climatiques, de cas fortuits nécessitant la fermeture de l'établissement rattaché à son poste de travail, tel un incendie, un problème électrique ou autre inconvénient majeur, le brigadier régulier dont la présence n'est pas requise bénéficie du salaire qu'il aurait normalement gagné, n'eût été la fermeture des écoles.
- D) Lorsque l'Employeur procède à la mise à jour de la description de tâches, il transmet copie de la nouvelle description au Syndicat. Également, l'Employeur rend disponible, sur demande d'un salarié, copie de la description de tâches.

ARTICLE 23 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Les clauses 30.01 à 30.03 de la convention s'appliquent.

ANNEXE « D »

Liste des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi,
en lien avec la clause 10.01

Nom	Prénom	Emploi
		Opérateur
		Chauffeur-opérateur
		Chauffeur-opérateur
		Préposé au réseau d'aqueduc et d'égout
		Chauffeur-opérateur
		Mécanicien
		Opérateur
		Opérateur
		Chauffeur-opérateur
		Journalier spécialisé bâtiment
		Journalier spécialisé asphalte
		Journalier spécialisé asphalte
		Journalier spécialisé béton
		Journalier
		Journalier spécialisé béton
		Régulier-saisonnier Horticultrice
		Régulier-saisonnier Horticultrice
		Régulier-saisonnier Journalier
		Régulier-saisonnier Journalier
		Préposé au réseau d'aqueduc et d'égout
		Mécanicien
		Régulier-saisonnier Journalier
		Chef-mécanicien

ANNEXE « E »
Équipements de sécurité
en lien avec la clause 19.05

Équipements de sécurité

1. Bottes de sécurité (jusqu'à un maximum de deux cents (200\$) taxes incluses) chez le fournisseur retenu par la Ville et trois cent cinquante (350\$) pour les employés de l'aqueduc.
2. Bottes d'hiver avec embouts de sécurité
3. Couvre-bottes, caoutchouc noir (basse)
4. Couvre-bottes, caoutchouc noir (haute)
5. Bottes de caoutchouc courtes (au genou) noires avec embouts de sécurité (été)
6. Chaussons pour bottes de caoutchouc
7. Semelles amovibles à crampons (patinoires extérieures)
8. Salopette de travail orange d'été avec bandes réfléchissantes
9. Salopette de travail orange d'hiver avec bandes réfléchissantes
10. Salopette de type « dock » avec bandes réfléchissantes/préposé au réseau d'aqueduc et d'égout
11. Manteau orange, style 3 dans 1, de type « dock » pour l'hiver avec bandes réfléchissantes
12. Dossard avec bandes réfléchissantes
13. Habit de pluie 3 pièces avec bandes réfléchissantes
14. Habit de motoneige 2 pièces noir avec bandes réfléchissantes (journalier au parc)
15. Passe-montagne (journalier au parc)
16. Mitaines de cuir doublées pour motoneige (journalier au parc)
17. Casque de motoneige (journalier au parc)
18. Casque de sécurité orange avec ajustement avec roulette
19. Doublure d'hiver pour casque de sécurité
20. Visière de foresterie
21. Lunettes de sécurité

22. Lunettes de sécurité ajustées à la vue pour mécaniciens
23. Couvre-lunettes ajustable
24. Coquille adaptée au casque de sécurité
25. Protecteur d'oreilles (bouchons en foam, jetable)
26. Masques à poussières
27. Gants de cuir
28. Gants de cuir doublés pour l'hiver
29. Gants de caoutchouc
30. Gants de cuir pour soudeur
31. Gants jetables (mécaniciens)
32. Gants de coton blanc
33. Bandeau élastique pour l'été

ANNEXE « F »

**Autres vêtements fournis par l'Employeur
aux salariés, incluant les temporaires
ayant complété leur période d'essai
en lien avec la clause 19.06**

1. Pantalon Bigbill (5 paires pour la première année d'emploi à la Ville / 3 paires les années subséquentes);
2. Casquette;
3. Tuque;
4. chandails à manches courtes gris ou chandails de sécurité orange avec bandes réfléchissantes : un maximum de sept (7) par année au total, au choix du salarié;
5. chemises manches longues ou chandails manches longues gris : un maximum de trois (3) par année au total, au choix du salarié;
6. Bottes imperméables (style Baffin néoprène) pour le préposé au réseau d'aqueduc et d'égout.

Temporaires qui n'ont pas complété leur période d'essai : Tuques, casquette et chandail

ANNEXE « G »

Principaux paramètres du régime de retraite en lien avec la clause 20.02

1. Le régime de retraite est un régime de type à cotisations déterminées, appelé régime de retraite simplifié (RRS).

2. Les principales caractéristiques de ce régime de retraite à cotisations déterminées sont les suivantes :
 - Régime de type à accumulation de capital où les cotisations versées par le salarié et par l'Employeur s'accumulent jusqu'au moment de la retraite dans un fonds afin de déterminer la prestation à laquelle le salarié a droit.
 - Les cotisations d'un salarié ainsi que celles de l'Employeur sont fixées dans le texte du régime et de la convention collective (article 20).
 - Aucune évaluation actuarielle n'a à être effectuée.
 - L'Employeur n'a pas à combler un rendement insatisfaisant de la caisse par des cotisations supplémentaires.
 - En cas de départ avant la retraite, le salarié transfère dans un CRI la valeur accumulée de ses cotisations et de celles versées par l'Employeur.
 - Le salarié bénéficie d'une réduction d'impôt immédiate lors de chacun de ses versements.
 - Les montants accumulés ne peuvent être retirés avant la cessation de services ou la mise à la retraite; ainsi, le salarié s'assure d'épargner en vue de sa retraite.
 - Les montants ne doivent servir qu'à l'achat de revenus de retraite.
 - La décision d'investissement est laissée au salarié. Cependant, les institutions financières offrent des services de support au salarié afin de le guider dans son choix de placement et dans la planification de sa retraite.
 - Au décès, les cotisations accumulées sont versées au conjoint (ou au bénéficiaire).
 - Le régime (RRS) est soumis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, mais est cependant exempt de plusieurs travaux administratifs (états financiers annuels, comité de retraite, etc.).

3. Tous les salariés cols bleus admissibles et auxquels s'applique l'article 20 de la convention collective sont couverts par le régime.

ANNEXE « H »
Formulaire de congé à traitement différé
en lien avec la clause 27.11

1. DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 5 à 11 des présentes.

2. DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE

Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

Au retour du congé, le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

3. TRAITEMENT

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié reçoit __% du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 27.13 de la convention).

4. AVANTAGES

a) Pendant chacune des années du présent contrat, le salarié bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie ;
- assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part ;
- accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article 3 ci-dessus ;
- accumulation de l'ancienneté.

b) Pendant le congé, le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à la totalité de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opéré en vertu de l'article 3 des présentes.

- c) Aux fins des vacances, le congé constitue du service continu. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article 3 des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite en vigueur et, le cas échéant, le traitement moyen est établi sur la base du traitement que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) L'Employeur maintient sa contribution au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

5. RETRAITE, DÉSISTEMENT OU DÉMISSION DU SALARIÉ

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) Le salarié n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :

L'Employeur rembourse au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

- b) Le congé est en cours :

L'employeur rembourse au salarié la différence entre le salaire reçu pendant le congé et le manque à gagner durant la période de service où le salarié a contribué au régime.

Un tel remboursement ne comporte pas d'intérêt.

6. MISE À PIED OU CONGÉDIEMENT DU SALARIÉ

Advenant la mise à pied ou le congédiement du salarié, le présent contrat prend fin à la date d'entrée en vigueur de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a) ou b) de l'article 5 des présentes s'appliquent alors.

7. CONGÉ SANS TRAITEMENT

Au cours de la durée du contrat, le total du ou des congés sans traitement autorisés, le cas échéant, suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total du ou des congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article 5 du présent contrat s'appliquent.

8. DÉCÈS DU SALARIÉ

Advenant le décès du salarié pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent à ses héritiers légaux.

9. INVALIDITÉ

a) L'invalidité survient au cours du congé :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé. Elle suspend l'application du contrat, lequel reprend à la date de la fin de l'invalidité du salarié aux fins d'application de la convention.

Le salarié a droit, durant son congé, à un traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

b) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié; le salarié peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé à un moment où il n'est plus invalide. L'employé reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ledit contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'employé a droit à la prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

- il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b de l'article 5 des présentes). La prestation d'assurance-salaire est basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent mutatis mutandis.

10. **LÉSION PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL**

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident de travail, l'employé se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article 5 des présentes s'applique alors.
- mettre fin au contrat à la date de l'événement; l'article 5 des présentes s'appliquant alors.

11. **CONGÉ DE MATERNITÉ**

Si le congé de maternité survient avant la prise du congé sabbatique, la participation au présent contrat est interrompue pour la durée du congé et le contrat est alors prolongé d'autant. Les dispositions pertinentes de l'article 21 de la convention s'appliquent le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité survient pendant la prise du congé, la salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b de l'article 5 des présentes).

ANNEXE « I »

Calendrier d'application des jours chômés et payés

CALENDRIER JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

en lien avec la clause 14.02

2021

JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ	JOUR ET DATE (CALENDRIER)	JOUR ET DATE OÙ CE JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ EST NORMALEMENT OBSERVÉ
LE JOUR DE L'AN	VENDREDI 1 JANVIER	VENDREDI 1 JANVIER
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN	SAMEDI 2 JANVIER	LUNDI 4 JANVIER
LE VENDREDI SAINT	VENDREDI 2 AVRIL	VENDREDI 2 AVRIL
LE LUNDI DE PÂQUES	LUNDI 5 AVRIL	* LUNDI 5 AVRIL
LA JOURNÉE NATIONALE DES PATRIOTES	LUNDI 24 MAI	LUNDI 24 MAI
LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC	JEUDI 24 JUIN	JEUDI 24 JUIN
LA FÊTE DU CANADA	JEUDI 1 JUILLET	VENDREDI 2 JUILLET
LA FÊTE DU TRAVAIL	LUNDI 6 SEPTEMBRE	LUNDI 6 SEPTEMBRE
L'ACTION DE GRÂCE	LUNDI 11 OCTOBRE	LUNDI 11 OCTOBRE
LA VEILLE DE NOËL	VENDREDI 24 DÉCEMBRE	VENDREDI 24 DÉCEMBRE
LE JOUR DE NOËL	SAMEDI 25 DÉCEMBRE	LUNDI 27 DÉCEMBRE
LE LENDEMAIN DE NOËL	DIMANCHE 26 DÉCEMBRE	* MARDI 28 DÉCEMBRE
LA VEILLE DU JOUR DE L'AN	VENDREDI 31 DÉCEMBRE	VENDREDI 31 DÉCEMBRE

* N.B. – Pour un jour marqué d'un astérisque (faisant partie d'une série de jours provoquant plus de trois (3) jours consécutifs de congé, comme prévu à la clause 14.02 de la convention), l'Employeur peut décider de reporter ce jour à un moment à convenir avec le salarié, à la condition d'en aviser le Syndicat et le salarié au plus tard la dernière journée précédant le début du long congé.

CALENDRIER JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

en lien avec la clause 14.02

2022

JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ	JOUR ET DATE (CALENDRIER)	JOUR ET DATE OÙ CE JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ EST NORMALEMENT OBSERVÉ
LE JOUR DE L'AN	SAMEDI 1 JANVIER	LUNDI 3 JANVIER
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN	DIMANCHE 2 JANVIER	* MARDI 4 JANVIER
LE VENDREDI SAINT	VENDREDI 15 AVRIL	VENDREDI 15 AVRIL
LE LUNDI DE PÂQUES	LUNDI 18 AVRIL	* LUNDI 18 AVRIL
LA JOURNÉE NATIONALE DES PATRIOTES	LUNDI 23 MAI	LUNDI 23 MAI
LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC	VENDREDI 24 JUIN	VENDREDI 24 JUIN
LA FÊTE DU CANADA	VENDREDI 1 JUILLET	VENDREDI 1 JUILLET
LA FÊTE DU TRAVAIL	LUNDI 5 SEPTEMBRE	LUNDI 5 SEPTEMBRE
L'ACTION DE GRÂCE	LUNDI 10 OCTOBRE	LUNDI 10 OCTOBRE
LA VEILLE DE NOËL	SAMEDI 24 DÉCEMBRE	LUNDI 26 DÉCEMBRE
LE JOUR DE NOËL	DIMANCHE 25 DÉCEMBRE	MARDI 27 DÉCEMBRE
LE LENDEMAIN DE NOËL	LUNDI 26 DÉCEMBRE	MERCREDI 28 DÉCEMBRE
LA VEILLE DU JOUR DE L'AN	SAMEDI 31 DÉCEMBRE	LUNDI 2 JANVIER

* N.B. – Pour un jour marqué d'un astérisque (faisant partie d'une série de jours provoquant plus de trois (3) jours consécutifs de congé, comme prévu à la clause 14.02 de la convention), l'Employeur peut décider de reporter ce jour à un moment à convenir avec le salarié, à la condition d'en aviser le Syndicat et le salarié au plus tard la dernière journée précédant le début du long congé.

CALENDRIER JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

en lien avec la clause 14.02

2023

JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ	JOUR ET DATE (CALENDRIER)	JOUR ET DATE OÙ CE JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ EST NORMALEMENT OBSERVÉ
LE JOUR DE L'AN	DIMANCHE 1 JANVIER	MARDI 3 JANVIER
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN	LUNDI 2 JANVIER	* MERCREDI 4 JANVIER
LE VENDREDI SAINT	VENDREDI 6 AVRIL	VENDREDI 6 AVRIL
LE LUNDI DE PÂQUES	LUNDI 10 AVRIL	* LUNDI 10 AVRIL
LA JOURNÉE NATIONALE DES PATRIOTES	LUNDI 22 MAI	LUNDI 22 MAI
LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC	SAMEDI 24 JUIN	VENDREDI 23 JUIN
LA FÊTE DU CANADA	SAMEDI 1 JUILLET	VENDREDI 30 JUIN
LA FÊTE DU TRAVAIL	LUNDI 4 SEPTEMBRE	LUNDI 4 SEPTEMBRE
L'ACTION DE GRÂCE	LUNDI 9 OCTOBRE	LUNDI 9 OCTOBRE
LA VEILLE DE NOËL	DIMANCHE 24 DÉCEMBRE	LUNDI 25 DÉCEMBRE
LE JOUR DE NOËL	LUNDI 25 DÉCEMBRE	MARDI 26 DÉCEMBRE
LE LENDEMAIN DE NOËL	MARDI 26 DÉCEMBRE	MERCREDI 27 DÉCEMBRE
LA VEILLE DU JOUR DE L'AN	DIMANCHE 31 DÉCEMBRE	LUNDI 1 JANVIER

* N.B. – Pour un jour marqué d'un astérisque (faisant partie d'une série de jours provoquant plus de trois (3) jours consécutifs de congé, comme prévu à la clause 14.02 de la convention), l'Employeur peut décider de reporter ce jour à un moment à convenir avec le salarié, à la condition d'en aviser le Syndicat et le salarié au plus tard la dernière journée précédant le début du long congé.

CALENDRIER JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

en lien avec la clause 14.02

2024

JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ	JOUR ET DATE (CALENDRIER)	JOUR ET DATE OÙ CE JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ EST NORMALEMENT OBSERVÉ
LE JOUR DE L'AN	LUNDI 1 JANVIER	MARDI 2 JANVIER
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN	MARDI 2 JANVIER	* MERCREDI 3 JANVIER
LE VENDREDI SAINT	VENDREDI 29 MARS	VENDREDI 29 MARS
LE LUNDI DE PÂQUES	LUNDI 1 AVRIL	* LUNDI 1 AVRIL
LA JOURNÉE NATIONALE DES PATRIOTES	LUNDI 20 MAI	LUNDI 20 MAI
LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC	LUNDI 24 JUIN	LUNDI 24 JUIN
LA FÊTE DU CANADA	LUNDI 1 JUILLET	LUNDI 1 JUILLET
LA FÊTE DU TRAVAIL	LUNDI 2 SEPTEMBRE	LUNDI 2 SEPTEMBRE
L'ACTION DE GRÂCE	LUNDI 14 OCTOBRE	LUNDI 14 OCTOBRE
LA VEILLE DE NOËL	MARDI 24 DÉCEMBRE	MARDI 24 DÉCEMBRE
LE JOUR DE NOËL	MERCREDI 25 DÉCEMBRE	MERCREDI 25 DÉCEMBRE
LE LENDEMAIN DE NOËL	JEUDI 26 DÉCEMBRE	JEUDI 26 DÉCEMBRE
LA VEILLE DU JOUR DE L'AN	MARDI 31 DÉCEMBRE	MARDI 31 DÉCEMBRE

* N.B. – Pour un jour marqué d'un astérisque (faisant partie d'une série de jours provoquant plus de trois (3) jours consécutifs de congé, comme prévu à la clause 14.02 de la convention), l'Employeur peut décider de reporter ce jour à un moment à convenir avec le salarié, à la condition d'en aviser le Syndicat et le salarié au plus tard la dernière journée précédant le début du long congé.

CALENDRIER JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

en lien avec la clause 14.02

2025

JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ	JOUR ET DATE (CALENDRIER)	JOUR ET DATE OÙ CE JOUR CHÔMÉ ET PAYÉ EST NORMALEMENT OBSERVÉ
LE JOUR DE L'AN	MERCREDI 1 JANVIER	MERCREDI 1 JANVIER
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN	JEUDI 2 JANVIER	* JEUDI 2 JANVIER
LE VENDREDI SAINT	VENDREDI 18 AVRIL	VENDREDI 18 AVRIL
LE LUNDI DE PÂQUES	LUNDI 21 AVRIL	* LUNDI 21 AVRIL
LA JOURNÉE NATIONALE DES PATRIOTES	LUNDI 19 MAI	LUNDI 19 MAI
LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC	MARDI 24 JUIN	MARDI 24 JUIN
LA FÊTE DU CANADA	MARDI 1 JUILLET	LUNDI 30 JUIN
LA FÊTE DU TRAVAIL	LUNDI 1 SEPTEMBRE	LUNDI 1 SEPTEMBRE
L'ACTION DE GRÂCE	LUNDI 13 OCTOBRE	LUNDI 13 OCTOBRE
LA VEILLE DE NOËL	MERCREDI 24 DÉCEMBRE	MERCREDI 24 DÉCEMBRE
LE JOUR DE NOËL	JEUDI 25 DÉCEMBRE	JEUDI 25 DÉCEMBRE
LE LENDEMAIN DE NOËL	VENDREDI 26 DÉCEMBRE	VENDREDI 26 DÉCEMBRE
LA VEILLE DU JOUR DE L'AN	MERCREDI 31 DÉCEMBRE	MERCREDI 31 DÉCEMBRE

* N.B. – Pour un jour marqué d'un astérisque (faisant partie d'une série de jours provoquant plus de trois (3) jours consécutifs de congé, comme prévu à la clause 14.02 de la convention), l'Employeur peut décider de reporter ce jour à un moment à convenir avec le salarié, à la condition d'en aviser le Syndicat et le salarié au plus tard la dernière journée précédant le début du long congé.

ANNEXE « J »

Liste d'ancienneté des salariés réguliers à la date de la signature de la convention en lien avec la clause 9.03

Nom	Prénom	Date d'embauche	Service	Emploi
		2006-03-20	Travaux publics	Opérateur
		2006-04-18	Travaux publics	Chauffeur-opérateur
		2006-04-19	Travaux publics	Chauffeur-opérateur
		2006-04-21	Travaux publics	Préposé au réseau d'aqueduc et d'égout
		2006-05-08	Travaux publics	Chauffeur-opérateur
		2006-07-24	Travaux publics	Mécanicien
		2006-12-27	Travaux publics	Opérateur
		2006-12-28	Travaux publics	Opérateur
		2007-11-22	Travaux publics	Chauffeur-opérateur
		2009-12-09	Travaux publics	Journalier spécialisé bâtiment
		2010-12-07	Travaux publics	Journalier spécialisé asphalte
		2011-01-20	Travaux publics	Journalier spécialisé asphalte
		2011-01-20	Travaux publics	Journalier spécialisé béton
		2011-12-15	Travaux publics	Journalier
		2011-12-16	Travaux publics	Journalier spécialisé béton
		2012-05-02	Travaux publics	Régulier-saisonnier Horticultrice
		2012-05-17	Travaux publics	Régulier-saisonnier Horticultrice
		2013-12-09	Travaux publics	Régulier-saisonnier Journalier
		2014-06-17	Travaux publics	Régulier-saisonnier Journalier
		2016-07-25	Travaux publics	Préposé au réseau d'aqueduc et d'égout
		2018-02-19	Travaux publics	Mécanicien
		2019-01-21	Travaux publics	Régulier-saisonnier Journalier
		2019-05-21	Travaux publics	Chef-mécanicien

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE

VILLE DE L'ANCIENNE-LORETTE

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4790

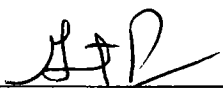
OBJET : VERSEMENT DE LA PAIE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

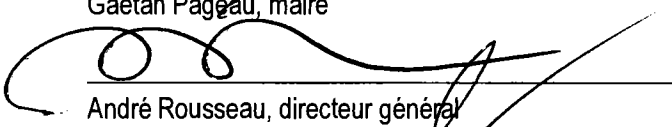
Sur demande de la Ville, il devra y avoir discussion au Comité des relations du travail afin d'analyser la possibilité d'implanter la paie toutes les deux (2) semaines, et ce, pour des motifs administratifs.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à L'Ancienne-Lorette ce 06 jour octo
2021

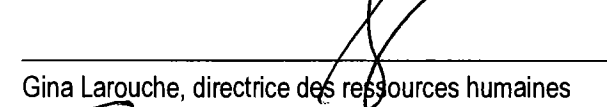
VILLE DE L'ANCIENNE-LORETTE



 Gaétan Pageau, maire

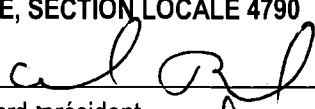


 André Rousseau, directeur général

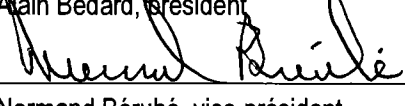


 Gina Larouche, directrice des ressources humaines



 Éric Ferland, directeur des travaux publics
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4790


 Alain Bédard, président



 Normand Bérubé, vice-président



 Martin Barrette, secrétaire-trésorier



 Mario Jean, conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE N° 2
ENTRE
VILLE DE L'ANCIENNE-LORETTE
ET
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4790

OBJET : APPLICATION DE LA LOI SUR LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE

CONSIDÉRANT la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*;

CONSIDÉRANT les clauses 4.24, 4.29, 4.34 B) et C) ainsi que l'article 20 de la convention collective;

CONSIDÉRANT le régime de retraite simplifié de DESJARDINS SÉCURITÉ FINANCIÈRE (appelé ci-après le « Régime ») actuellement en vigueur à la Ville;

CONSIDÉRANT que certains salariés temporaires exécutent un travail similaire ou identique au travail effectué par les salariés bénéficiant actuellement du Régime;

CONSIDÉRANT le désir des parties d'assurer la compatibilité des dispositions de la convention collective, relativement au régime de retraite, avec les dispositions du Régime et de la Loi;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule de la présente lettre d'entente en fait partie intégrante.
- 2) Le Régime est établi pour la catégorie de travailleurs des cols bleus autres que ceux travaillant au Service des Loisirs et autres que les étudiants, les salariés embauchés dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux et les brigadiers scolaires.
- 3) Le salarié temporaire (col bleu admissible en vertu du paragraphe 2) qui a effectivement travaillé sept cents (700) heures pour l'Employeur au cours d'une année ou a reçu une rémunération au moins égale à trente-cinq pour cent (35%) du maximum des gains admissibles établi (en exécutant un travail similaire ou identique aux autres participants couverts par le Régime) a droit d'adhérer au Régime l'année suivant celle où il s'est ainsi qualifié.

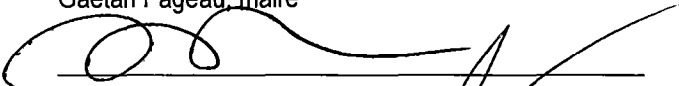
2007 01 18 11:15

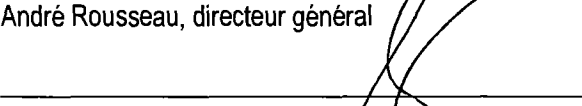
- 4) En janvier de chaque année, l'Employeur avise les salariés visés qui se sont qualifiés pour adhérer au Régime lors de l'année précédente.
- 5) Le salarié visé doit alors indiquer par écrit à l'Employeur s'il désire adhérer au Régime à compter du 1^{er} janvier suivant l'année où il s'est qualifié, aux conditions prescrites par le Régime.
- 6) Un salarié qualifié pour adhérer au Régime qui a indiqué à l'Employeur qu'il ne désire pas y adhérer pour une année, peut néanmoins y adhérer une année subséquente s'il n'y a pas eu rupture de son contrat de travail.
- 7) L'Employeur prendra, dans les meilleurs délais, les dispositions nécessaires pour apporter s'il y a lieu les modifications appropriées au Régime et aux divers documents y afférant pour donner plein effet à la présente lettre d'entente.
- 8) Lors de l'exécution de ses obligations en vertu du paragraphe précédent l'Employeur pourra consulter les personnes-ressources nécessaires (ex.: actuaire) et il collaborera également avec les personnes autorisées de Retraite Québec.
- 9) Le Syndicat s'engage à collaborer avec l'Employeur aux fins de l'application du paragraphe 7, notamment en signant tout document qui peut être exigible.
- 10) La présente lettre d'entente est automatiquement modifiée pour tenir compte de toute modification qui pourrait être apportée aux dispositions pertinentes de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.
- 11) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et s'applique malgré toute disposition contraire.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à L'Ancienne-Lorette ce 06 jour OCTOBRE 2021

VILLE DE L'ANCIENNE-LORETTE



Gaétan Pageau, maire

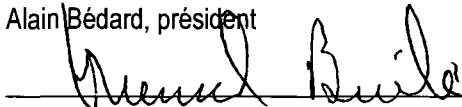

André Rousseau, directeur général

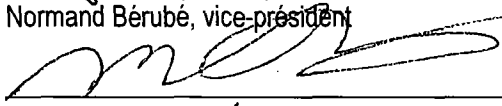

Gina Larouche, directrice des ressources humaines


Éric Ferland, directeur des travaux publics

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4798


Alain Bédard, président


Normand Bérubé, vice-président


Martin Barrette, secrétaire-trésorier


Mario Jean, conseiller syndical