

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-3825

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-7478

EMPLOYEUR VILLE DE CLERMONT 2, RUE MAISONNEUVE CLERMONT QC G4A 1G6 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5311 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2023-03-03 Date dépôt : 2023-03-08	Nombre de salariés visés : 24	Date début : 2022-01-01 Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-03-23
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE CLERMONT
(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
5311

(ci-après appelé « le Syndicat »)

1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026

Dans la présente convention collective, le générique masculin est utilisé sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	BUT DE LA CONVENTION	5
Article 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
Article 3	CHAMP D'APPLICATION.....	5
Article 4	DÉFINITION DES TERMES	6
Article 5	RÉGIME SYNDICAL.....	9
Article 6	RETENUE SYNDICALE	9
Article 7	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	9
Article 8	ACTIVITÉS SYNDICALES	11
Article 9	ANCIENNETÉ.....	12
Article 10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION.....	13
Article 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	15
Article 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	15
Article 13	ARBITRAGE	17
Article 14	MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
Article 15	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	19
Article 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	24
Article 17	JOURS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET SANS SOLDE	26
Article 18	VACANCES ANNUELLES.....	29
Article 19	CONGÉS SOCIAUX	31
Article 20	DROITS PARENTAUX	33
Article 21	CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE.....	36
Article 22	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC	37
Article 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	37
Article 24	SALAIRES	38
Article 25	PRIMES	39
Article 26	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.....	40
Article 27	AUTOMOBILE	40
Article 28	VÊTEMENTS.....	40
Article 29	SOUS-CONTRATS.....	41
Article 30	PROTECTION JUDICIAIRE	42
Article 31	PERFECTIONNEMENT	42
Article 32	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	42
Article 33	SANTÉ ET SÉCURITÉ	43
Article 34	MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	44
Article 35	CONGÉS DE MALADIE ET ASSURANCES COLLECTIVES.....	45

Article 36	RÉGIME DE RETRAITE.....	46
Article 37	DÉPART PROGRESSIF.....	47
Article 38	FUSION OU ANNEXION.....	47
Article 39	DURÉE DE LA CONVENTION.....	47
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ ET TITRES D'EMPLOIS DES SALARIÉS PERMANENTS AU 31 DÉCEMBRE 2021.....	49
ANNEXE B	HEURES D'ANCIENNETÉ ET TITRES D'EMPLOIS DES SALARIÉS SURNUMÉRAIRES AU 31 DÉCEMBRE 2021.....	51
ANNEXE C	HEURES D'ANCIENNETÉ CONCERNANT LES BRIGADIERS SCOLAIRES AU 31 DÉCEMBRE 2021.....	53
ANNEXE D	ÉCHELLES, SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	54
ANNEXE E	LISTE DE LA MACHINERIE LOURDE.....	59
	LETTRE D'ENTENTE 2022-01 LE COORDONNATEUR DU TERRAIN DE JEUX.....	60
	LETTRE D'ENTENTE 2022-02 HORAIRE DE TRAVAIL POUR LE DÉNEIGEMENT.....	61
	LETTRE D'ENTENTE 2022-03 RÉDUCTION DU TAUX D'ASSURANCE-EMPLOI.....	62
	LETTRE D'ENTENTE 2022-04 CONCERNANT LE PRÉPOSÉ À L'ÉTAT DES ROUTES, DÉNEIGEMENT, VOIRIE ET OPÉRATEUR EAU POTABLE ET EAUX USÉES.....	63

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses Salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et ses Salariés.

Article 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5311, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des Salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 2.02 La Ville s'engage à traiter ses Salariés avec considération et le Syndicat s'engage, de son côté, à encourager les Salariés à fournir un travail loyal et honnête.

Article 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux Salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.
- 3.02 Toute personne exclue du certificat d'accréditation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation sauf en situation d'urgence.
- 3.03 Un Salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention, sous réserve des clauses à avantages monétaires, toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective lorsque l'Employeur met fin à son emploi. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation pour tout motif qu'il juge raisonnable. Une fois la période de probation complétée, le Salarié bénéficie de tous les avantages monétaires prévus à la présente convention.

Article 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Ancienneté : les heures, les jours, les semaines et les mois accumulés par un salarié au service de l'Employeur depuis son dernier embauchage.

4.02 Année : sauf autrement prévu, la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.

4.03 Brigadier scolaire : un salarié occupant un poste permettant de sécuriser la traversée des écoliers où la situation le nécessite. Les conditions de travail des brigadiers scolaires sont prévues à la présente convention collective.

4.04 Conjoints

Les personnes :

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

4.05 Convention : la présente convention collective de travail.

4.06 Employeur : Ville de Clermont.

4.07 Grief : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

4.08 Liste de rappel : la liste des salariés qui ont été mis à pied.

4.09 Mise à pied : l'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.

4.10 Mutation : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste et reçoit le salaire le plus élevé des deux postes.

4.11 Poste : l'ensemble des tâches assignées à un salarié.

- 4.12 Poste temporairement dépourvu de son titulaire : poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- vacances;
 - jours fériés;
 - congés parentaux;
 - maladie ou accident;
 - activités syndicales;
 - congé pour études;
 - période d'affichage;
 - congés sociaux;
 - congés sans solde;
 - période d'essai.
 - mesures disciplinaires
- 4.13 Poste vacant : un poste dépourvu de titulaire de façon non temporaire, ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.14 Promotion : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est équivalent ou immédiatement supérieur.
- 4.15 Rétrogradation : le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est inférieur.
- 4.16 Salarié : employé régi par la convention.
- 4.17 Salarié permanent : un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévue à l'article 15.
- 4.18 Salarié permanent à statut hybride : un salarié qui peut être affecté aux travaux publics, préposé à l'aréna, au déneigement, aux loisirs ou toutes autres tâches connexes en tout temps reliées aux travaux publics ou pour les loisirs à la demande de l'Employeur.
- 4.19 Salarié surnuméraire : un salarié occupant un poste comportant moins d'heures que le nombre prévu au paragraphe 15.02 et embauché pour des activités particulières ou saisonnières dont la période n'excède pas huit (8) mois consécutifs à moins d'entente contraire avec le Syndicat ou pour remplacer un employé permanent absent pour un motif prévu à la convention collective.
- 4.20 Salarié en période de probation : la période de probation d'un salarié permanent est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. L'Employeur se réserve le droit de prolonger la période de probation jusqu'à un maximum de 180 jours avec avis au syndicat.

La période de probation d'un salarié surnuméraire est de soixante-quinze (75) jours travaillés au cours d'une période de six (6) mois civils. L'Employeur se réserve le droit de prolonger la période de probation jusqu'à un maximum de 150 jours au cours d'une période de huit (8) mois civils, avec avis au syndicat.

- 4.21 Salarié en période d'essai : un salarié qui occupe un poste obtenu en vertu de l'article 10.07, à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.
- 4.22 Salarié régulier : un salarié qui a complété sa période de probation.
- 4.23 Salarié auxiliaire : un salarié qui n'est pas un salarié à l'essai ni un salarié régulier, embauché pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail.

Le Salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention collective, à l'exception des vacances, congés sociaux, congés de maladie, droits parentaux, absence pour service public, congé sans traitement, perfectionnement, maladie, assurances, régime de retraite pour lesquels il reçoit une majoration de six pour cent (6 %) à chaque paie. Il peut être congédié pour tout motif jugé raisonnable par l'Employeur.

- 4.24 Supérieur immédiat : la personne non régie par la convention qui constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.
- 4.25 Le mot « Ville » désigne la Ville de Clermont.
- 4.26 Le mot « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique — section locale 5311.
- 4.27 Salariés de bureau : les salariés comprenant la coordonnatrice à la comptabilité et les adjointes administratives.
- 4.28 Salariés manuels : les salariés affectés aux travaux publics et l'homme d'entretien.

Article 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout Salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout nouveau Salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauchage. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

Article 6 RETENUE SYNDICALE

- 6.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque Salarié, un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur.
- 6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom et l'adresse de chaque Salarié concerné et le montant perçu de chacun.
- 6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.
- 6.04 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, de toute modification apportée au montant de la cotisation syndicale à percevoir et des modalités de cette perception.
- 6.05 L'Employeur inscrit sur les formulaires T4 et Relevé 1 de chaque Salarié le montant total des cotisations syndicales retenues pendant l'année.

Article 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend qui modifie les conditions de travail soit sujette à la procédure d'arbitrage.

- 7.02 a) Dans ses relations avec ses Salariés, l'Employeur agit par son directeur général ou par la personne qui, ayant un titre différent, exerce les mêmes fonctions.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail entre un Salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du président du Syndicat.
- 7.03 Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical, signé par un représentant syndical.
- 7.04 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 7.05 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des Salariés contenant le nom de chaque Salarié, sa fonction, son statut (temps complet, temps partiel), la date de son dernier embauchage et son ancienneté.
- 7.06 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 7.07 L'Employeur par ses représentants et le Syndicat par ses membres conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations découlant d'une loi et la convention.
- 7.08 Dans un délai de trois (3) jours ouvrables, l'Employeur transmet au Syndicat copie de toute démission d'un Salarié.

Article 8 ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Aucun Salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un Salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

8.02 L'Employeur accorde quatre (4) jours payés par année au Syndicat pour déléguer deux de ses membres à des congés syndicaux.

En plus du paragraphe précédent, l'Employeur accorde à tout Salarié désigné par le syndicat et qui en fait la demande, une autorisation d'absence, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de quatre (4) jours ouvrables maximum par année pour participer à des activités organisées par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

L'Employeur accorde à tout Salarié désigné par le syndicat et qui en fait la demande toute absence additionnelle pour activité syndicale. Le salaire ainsi versé au Salarié ainsi que le coût des avantages sociaux sont facturés au Syndicat qui doit rembourser l'Employeur.

Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel permis d'absence dans le cas suivant :

- Si une demande en ce sens ne lui a pas été présentée au moins une (1) semaine à l'avance;

8.03 Au cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai d'une semaine prévu pour les libérations ne pourrait être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces Salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

8.04 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant syndical et l'intéressé sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis aux séances d'arbitrage. Le temps de préparation à la séance d'arbitrage est payé par le Syndicat. Quant aux témoins, ils sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis pour leur témoignage seulement et leur rémunération est payée par la partie qui l'a convoqué.

8.05 L'Employeur accorde à deux (2) Salariés membres du Syndicat deux (2) jours ouvrables, sans perte de salaire, pour la préparation du projet de négociation de la convention collective.

Article 9 ANCIENNETÉ

9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un Salarié doit avoir complété sa période de probation. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche du Salarié.

9.02 Un Salarié surnuméraire accumule son ancienneté au prorata des heures contenues dans son horaire hebdomadaire de travail.

9.03 Un Salarié conserve et accumule son ancienneté lorsqu'il est au travail ainsi que dans les cas suivants :

- a) mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois sans l'accumuler;
- b) absence pour invalidité, maladie ou accident, reliée au travail ou non, n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) absence autorisée, maximum cinquante-deux (52) semaines, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- d) congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental prévu à la convention collective ou à toute loi en vigueur;
- e) lorsqu'un salarié occupe un emploi temporaire hors de l'unité d'accréditation sans toutefois dépasser vingt-quatre (24) mois.

9.04 Un Salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas d'absence par maladie ou accident jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu aux sous-paragraphes 9.03 b).

9.05 Un Salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) renvoi pour juste cause sous réserve de la décision d'un arbitre;

- c) prise de la retraite;
- d) mise à pied pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) après le trente-sixième (36e) mois d'absence, absence pour maladie ou accident non relié au travail;
- f) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours civils de la mise à la poste par courrier recommandé, à la dernière adresse connue du Salarié, d'un avis de rappel au travail. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une (1) semaine si le Salarié est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis;
- g) après le soixantième (60e) mois d'absence, absence pour maladie professionnelle ou accident du travail;
- h) après le vingt-quatrième (24e) mois où le Salarié occupe un poste non couvert par l'accréditation.

9.06 L'ancienneté est le facteur déterminant dans tous les cas de promotion, mutation, rappel au travail, pourvu que le Salarié concerné soit en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste.

Article 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

10.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché durant une période de dix (10) jours ouvrables. L'affichage peut être fait concurremment à l'interne et à l'externe. Les candidatures internes qualifiées ont préséance sur les candidatures externes. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

10.02 N'est pas considéré comme poste affichable au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire tel que défini au paragraphe 4.12.

10.03 Tout Salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au directeur général, avec copie au Syndicat.

Après analyse des travaux à effectuer, l'Employeur peut transférer un Salarié s'il le croit capable d'effectuer les tâches requises.

- 10.04 L'avis d'affichage contient entre autres :
- a) le titre;
 - b) la classe salariale de la convention collective en vigueur;
 - c) le service;
 - d) la période d'affichage;
 - e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
 - f) l'horaire de travail;
 - g) les exigences du poste.
- 10.05 Le poste est accordé au Salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.
- 10.06 Dans le cas où l'Employeur n'aurait pu pourvoir le poste conformément à l'article 10.05, le cas échéant, il offre le poste au Salarié surnuméraire dont le nom apparaît à l'annexe « B » ayant la plus longue durée d'emploi dans la mesure où il a déjà occupé ce poste comme Salarié surnuméraire et qu'il est capable de remplir immédiatement les exigences normales de ce poste.
- 10.07 Le candidat interne auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quarante (40) jours de travail.
- Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que le Salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.
- Le Salarié qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.
- 10.08 Lorsqu'une position devient vacante, la Ville s'engage à afficher le poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Article 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Pendant la durée de la convention, aucun Salarié régulier ne peut être renvoyé, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre à pied un Salarié occupant un poste à caractère saisonnier au moment prévu pour cette mise à pied.

11.02 Lorsque l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le Salarié susceptible d'être affecté par ces changements pourra, après entente avec l'Employeur, suivre les cours disponibles ou l'entraînement requis, et ce, sans perte de salaire, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, ne constitue pas une création de postes le fait d'embaucher du personnel pour une période temporaire en vertu de subventions ou de programmes gouvernementaux. Ce personnel n'est pas assujéti à la convention collective sauf pour les salaires (taux de l'auxiliaire sauf si incompatible avec le programme de subvention).

Article 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

12.02 Tout Salarié ou groupe de Salariés et/ou un représentant autorisé du Syndicat peuvent formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

12.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

Le Salarié ou le Syndicat soumet le grief par écrit, au directeur général ou à l'autorité désignée par l'Employeur, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

À la suite de la réception du grief, le directeur général rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le Salarié et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est soumis au conseil municipal dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration des délais dans lesquels telle décision aurait dû être rendue.

L'Employeur, par son conseil municipal, rend sa décision au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après que le grief a été soumis au conseil, conformément au paragraphe précédent.

Le directeur général avise le Salarié et le Syndicat de la décision du conseil municipal.

c) Troisième étape

Si la décision du conseil municipal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 13.

- 12.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un (1) représentant syndical peut, accompagné du plaignant, s'il le désire, rencontrer le directeur général et/ou tout autre représentant de l'Employeur afin d'étudier le grief et tenter de le régler.
- 12.05 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs Salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

12.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne la déchéance du grief ; cependant, les parties peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.

12.07 Le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage pour tout problème relatif à l'interprétation ou l'application de la convention collective ainsi que de toute loi d'ordre public.

Article 13 ARBITRAGE

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage dans les cent cinquante (150) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article. Ce délai est de rigueur sauf si les parties conviennent de le prolonger.

Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.

13.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de le nommer.

13.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

En matière de grief, lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation financière, l'Employeur doit verser ce montant au Salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

13.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

- a) rétablir les droits du ou des Salariés concernés avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un Salarié injustement traité pourrait avoir droit, suivant les

termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le Salarié a pu recevoir entre-temps.

- 13.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la date de la fin de l'audition dans les cas de mesure disciplinaire et dans les quarante (40) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

Article 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 La personne Salariée dont la conduite est l'objet d'une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit ou en une lettre de blâme de la part d'un supérieur est avisée de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que ce dernier ait pris connaissance de l'acte ou de l'omission ou de toute continuation d'actes ou d'omissions motivant telle sanction. Une copie de l'avis de sanction et de ses motifs est transmise au Syndicat.

- 14.02 La personne Salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire autre qu'un avertissement écrit ou une lettre de blâme doit avoir l'occasion d'être entendu.

La personne Salariée appelée à comparaître devant le comité de discipline reçoit un avis de convocation incluant les motifs au moins quarante-huit (48) heures avant le moment fixé pour sa comparution et une copie de cet avis est transmise au Syndicat. La personne Salariée peut être accompagnée d'une (1) personne désignée par le Syndicat.

Préalablement à l'audition, la personne Salariée et le représentant syndical peuvent prendre connaissance du dossier.

- 14.03 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à la personne Salariée et au Syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction.

Dans le cas d'une suspension, la date de la suspension sans traitement est également communiquée par écrit à la personne Salariée et au Syndicat.

Cette clause ne s'applique pas si la personne Salariée doit être suspendue immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

- 14.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les événements nécessaires à la prise de telle mesure. Si la personne Salariée est absente lors de l'enquête de l'Employeur, la mesure disciplinaire lui est remise dans les trente (30) jours de son retour au travail.
- 14.05 Tout Salarié régulier ou auxiliaire qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 14.06 Sauf en cas de récidive, l'Employeur ne peut tenir compte d'une réprimande ni d'une suspension qui date de douze (12) mois ou plus.
- 14.07 Une suspension de moins de douze (12) mois n'interrompt pas le service de la personne Salariée.

Article 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 15.01 Le changement d'horaire à moins de 48 h d'avis n'est pas une obligation au Salarié d'accepter, mais une offre de modifier son horaire, sinon le prochain Salarié sur la liste de remplacement est appelé.
- 15.02 Salariés manuels

La semaine régulière de travail des Salariés manuels est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h pour la période hivernale, soit du 1^{er} octobre au 31 mai. La semaine régulière pour la période estivale est de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h, soit du 1^{er} juin au 30 septembre.

L'Employeur se réserve le droit de refuser une demande de congé les vendredis et les lundis lors de l'horaire d'été pour des motifs valables, notamment pour des travaux majeurs en cours, personnel en vacances ou pour manque de personnel.

Les Salariés manuels sont en plus tenus d'effectuer, durant les jours de fin de semaine et durant les jours de fête, le travail de lecture des puits et de vérification à l'usine. Ce travail peut se faire par alternance entre les Salariés, soit quatre (4) heures le samedi et quatre (4) heures le dimanche.

Le Salarié manuel titulaire du poste devra faire le ou les jours fériés.

15.03 Salariés à l'aménagement paysager

La semaine régulière de travail des Salariés à l'aménagement paysager est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00.

15.04 Salariés de bureau

Les Salariés de bureau peuvent bénéficier d'un horaire de travail de 32,5 h à 37 h par semaine.

Après 32,5 h travaillées dans une même semaine, les heures additionnelles doivent être approuvées par l'Employeur.

Le temps payé à taux supplémentaire s'applique après 37 h travaillées dans une même semaine.

Les Salariés de bureau peuvent demander un réaménagement d'horaire à l'intérieur d'une même semaine de travail après entente avec l'Employeur.

Durant la période estivale, soit du 1^{er} juin au 30 septembre, les Salariés de bureau bénéficient d'un vendredi après-midi de congé, réparti à tour de rôle. Les heures de congé devront être reprises durant les heures de bureau de la semaine, réparties entre 7 h et 18 h.

15.05 Homme d'entretien

La semaine régulière de travail de l'homme d'entretien est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi, entre 7 h et 17 h pour une journée normale de huit (8) heures de travail.

15.06 Coordonnateur des loisirs et gestionnaire d'événements

Les heures de travail du coordonnateur des loisirs et gestionnaire d'événements sont variables pour un total de 40 heures/semaine.

15.07 Préposé à l'aréna

La semaine régulière de travail du préposé à l'aréna est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives d'après la programmation des activités de l'aréna.

Le préposé à l'aréna bénéficie d'une période d'une (1) heure sans traitement pour le repas du midi. Lors d'activités spéciales, l'horaire de 7 h à 16 h pourra être remplacé par un horaire de 7 h à 15 h et le Salarié pourra prendre son repas sur son temps de travail.

Si l'horaire est maintenu de 7 h à 16 h et que le Salarié ne peut bénéficier d'une heure pour le repas du midi, cette heure sera payée à son taux de travail régulier, plus cinquante pour cent (50 %).

Le préposé à l'aréna qui travaille le soir prend son repas sur son temps de travail, sans s'absenter.

Le préposé à l'aréna bénéficie d'un congé d'une fin de semaine sur trois (3).

Le nombre de semaines d'ouverture de l'aréna est d'environ 30 semaines, d'août à avril.

Le Salarié ayant un poste permanent ou surnuméraire à l'aréna qui désire occuper un poste aux travaux publics durant la saison estivale doit se conformer aux modalités suivantes:

- a) Il doit en faire la demande par écrit.
- b) Après analyse des travaux à effectuer, l'Employeur peut transférer un Salarié s'il le croit capable d'effectuer les tâches requises. Il est transféré après que tous les surnuméraires des travaux publics aient été engagés pour la période estivale. Ce transfert n'est valide que pour un été et n'oblige en rien l'Employeur pour une autre année. De plus, ce transfert ne doit pas empêcher l'Employeur d'embaucher des surnuméraires additionnels aux travaux publics.

15.08 Salariés permanents à statut hybride

Les heures de travail des Salariés permanents à statut hybride sont variables pour un total de 40 heures/semaine. Cependant, en aucun cas, l'Employeur ne pourra réduire les heures (horaire régulier) du préposé à l'aréna pour combler les heures du Salarié permanent à statut hybride.

Les Salariés hybrides reçoivent le salaire du poste occupé identifié à l'annexe D. Lorsque les Salariés hybrides occupent le poste de journalier, la rémunération est le salaire de préposé à l'aréna. Lorsque les Salariés hybrides travaillent à la voirie, la rémunération est le salaire de journalier-opérateur.

15.09 Pause

Le Salarié a droit à une pause de quinze (15) minutes par demi-journée complète de travail à être prise au moment opportun et déterminée par entente entre le Salarié et l'Employeur sur les lieux de travail.

15.10 Retard ou absence

- a) Tout Salarié doit se présenter à l'ouvrage les jours de travail et être à son poste à l'heure prévue.
- b) Un Salarié incapable de se présenter au travail doit aviser son supérieur immédiat ou son remplaçant au moins une (1) heure avant le début de sa période de travail. Si le Salarié ne se conforme pas aux dispositions du présent paragraphe, son absence ne sera pas autorisée à moins qu'il ne puisse justifier à son supérieur immédiat qu'il lui était impossible d'aviser dans le délai ci-dessus mentionné.
- c) Un Salarié absent pour cause de maladie ou accident doit, si requis par l'Employeur :

1° produire un certificat médical établissant la cause de son absence si l'Employeur doute de la validité de l'explication donnée par le Salarié après l'écoulement de sa banque de maladie (si le solde de la banque de maladie est de 3 jours ou moins au moment de l'absence, le certificat ne pourra être demandé qu'après la troisième journée d'absence).

2° obtenir de son médecin traitant un certificat attestant qu'il est apte à reprendre son travail.

15.11 Pompier volontaire

Le pompier volontaire appelé à intervenir en cas d'intervention du service incendie lors de sa période de travail au Service des travaux publics ou aux loisirs, déduira le temps passé sur l'appel d'urgence à son temps de journalier sur sa fiche de travail effectué.

Toutefois, le pompier volontaire pourra bénéficier du rappel (call) et du taux des heures suivantes, applicable à son grade, en vertu de l'entente des pompiers.

15.12 Brigadiers scolaires

Les brigadiers scolaires à l'emploi de la Ville de Clermont bénéficient des avantages suivants :

- Les brigadiers scolaires sont rémunérés en raison de 2.8 heures (168 minutes) par jour ce qui signifie une semaine de 14 heures;
- Le taux horaire des brigadiers scolaires est de 20,10 \$;
- Ils bénéficient des augmentations annuelles prévues à l'article 39.04;
- Au salaire hebdomadaire s'ajoute une prime de huit pour cent (8 %) représentant l'indemnité afférente aux congés annuels et avantages sociaux et sera versée au paiement de chaque paie, et ce, à compter du 1er janvier 2022;
- Les brigadiers scolaires sont rémunérés les jours de tempête;
- La Ville de Clermont fournira au besoin, aux brigadiers scolaires, l'équipement nécessaire à l'accomplissement de leur travail, soit un habit efficace contre la pluie, un habit d'hiver, un dossard et une pancarte de signalisation. Les Salariés sont tenus de porter les équipements fournis. L'équipement est remplacé au besoin après remise du vieil équipement;
- Une allocation annuelle de 100 \$ sera remise à chaque brigadier régulier en début d'année scolaire pour des bottes/chaussures;

- Au début de l'année civile (janvier), l'employé régulier affecté à la brigade scolaire reçoit 2 jours de congé mobile ainsi que 2 jours de maladie;
- Si un brigadier est embauché en cours d'année et cumule plus de six (6) mois travaillés, il bénéficie d'une journée mobile et ses deux (2) jours de maladie;
- Pour le calcul de l'ancienneté :

$$14 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines} \div 12 = 60.66 \text{ h / mois}$$

- 1 semaine = 14 h travaillées pour les brigadiers.

Article 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Tout travail effectué par un Salarié, à l'exception des Salariés de bureau, en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.
- 16.02 Le travail supplémentaire est fait sur une base facultative. Il est réparti par ancienneté parmi les Salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. À l'exception ou le travail en cours exige un maximum de deux (2) heures de temps supplémentaire, les Salariés effectuant le travail demeurent en fonction.
- 16.03 Le Salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :
- a) au taux et demi (150 %) de son salaire régulier, pour tout travail exécuté en excédent de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail;
 - b) Pour tout travail exécuté durant un jour férié, le Salarié est rémunéré au taux et demi (150 %) de son salaire régulier et il a le choix de recevoir la rémunération de la fête ou de reprendre ce congé à une date à être convenue avec l'Employeur.

16.04 Le Salarié rappelé au travail après avoir quitté son poste depuis quinze (15) minutes ou plus a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire. Après deux (2) heures de travail, le taux et demi s'applique.

16.05 Le Salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas d'une (1) heure, rémunérée au taux du travail régulier qui s'applique.

Le Salarié peut prendre les dispositions nécessaires pour commander du restaurant ou aller y prendre un repas. L'Employeur acquitte également le coût du repas jusqu'à concurrence de dix-sept dollars (17 \$).

Toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures comprendra une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au taux du travail supplémentaire.

Si un Salarié est requis de travailler pour une période de deux (2) heures ou plus avant ses heures normales de travail, l'Employeur doit lui accorder une (1) heure sans perte de salaire à taux régulier pour aller prendre son repas ou prendre les dispositions nécessaires pour commander un repas du restaurant, l'Employeur en acquittant le coût, celui-ci ne devant pas excéder dix-sept dollars (17 \$).

Si un Salarié est requis de travailler pour une période de trois (3) heures ou plus la fin de semaine au taux de salaire prévu à l'article 16.01 et s'il doit rester au travail après cette période, l'Employeur doit lui accorder une (1) heure sans perte de salaire à taux régulier pour aller prendre son repas ou prendre les dispositions nécessaires pour faire venir du restaurant le repas, la Ville en assumant le coût, celui-ci ne devant pas excéder dix-sept dollars (17 \$).

16.06 Les Salariés en congé (tous les types de congés) qui sont rappelés au travail seront rémunérés au taux du temps supplémentaire.

16.07 En saison hivernale, lorsque le Salarié « marcheur » (devant le souffleur) est appelé à travailler, il doit informer lors de cet appel, s'il accepte de travailler plus de 8 heures ou s'il ne veut pas dépasser les 8 heures.

16.08 Étant donné la nature de son titre d'emploi, le Coordonnateur des loisirs et gestionnaire d'événements bénéficie de la possibilité de mettre en banque ses heures supplémentaires accumulées durant l'été pour combler ses congés (été ou hiver), après entente avec son gestionnaire.

La banque d'heures ne peut dépasser 40 heures et les heures doivent être prises à l'intérieur de la même année ou les heures seront payées au 31 décembre de l'année.

Article 17 JOURS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET SANS SOLDE

17.01 Les Salariés bénéficient chaque année des jours fériés et payés suivants :

- 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 grâces;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- la Saint-Sylvestre;

Si la mairie est fermée durant la période des Fêtes, les Salariés de bureau ne perdent pas de salaire pour les deux (2) jours ouvrables de fermeture. Les autres Salariés permanents effectuent leur travail à taux simple pendant les jours ouvrables de fermeture; cependant, toute journée travaillée par un Salarié permanent peut être reprise à une date ultérieure à être convenue avec L'Employeur, à raison d'un Salarié à la fois.

17.02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à 17.01, le Salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ne soit autorisée par l'Employeur, ou par quelque disposition de la convention collective.

Cette clause ne s'applique pas aux Salariés surnuméraires pour les congés du temps des fêtes suivants : le 24, 26, 31 décembre et le 2 janvier. Toutefois, cette clause continue de s'appliquer pour les congés du 25 décembre et du 1^{er} janvier.

Malgré ce qui précède, aucune rémunération n'est versée si le Salarié reçoit des prestations d'assurance salaire ou de CNESST ou est en congé sans traitement tel que prévu à la convention collective.

- 17.03 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reportera le premier (1^{er}) jour ouvrable précédant si elle tombe un samedi ou suivant si le jour férié tombe un dimanche.
- 17.04 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le Salarié peut, à son choix :
- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une (1) journée;
 - b) soit prendre une (1) journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec son supérieur immédiat.
- 17.05 En plus des jours fériés, les Salariés permanents bénéficient de six (6) jours de congés supplémentaires, appelés « congés mobiles », avec plein salaire, au choix du Salarié, en avisant son supérieur immédiat quarante-huit (48) heures à l'avance; ces congés mobiles sont pris en journée ou en demi-journée ou en heures pris après entente avec l'Employeur.
- Le Salarié permanent affecté au poste de préposé à l'aréna a droit à trois (3) jours de congé mobile par année.
- L'Employeur accorde deux (2) jours de congés mobiles au Salarié surnuméraire ayant complété plus de deux périodes estivales de travail pour la Ville.
- Le ratio des Salariés manuels se prévalant d'un congé mobile le vendredi est de deux (2) à la fois.
- 17.06 Le préposé à l'aréna cédulé dans son horaire hebdomadaire à travailler une journée de huit (8) heures lors des fêtes chômées payées sera rémunéré au taux et demi de son salaire régulier et bénéficiera d'une journée de congé dans un délai de trente (30) jours après la fête. Le Salarié aura à aviser son supérieur de la date qu'il désire reprendre sa journée de congé au moins sept

(7) jours à l'avance et signer les formules appropriées. Advenant l'impossibilité de prendre ce congé dans les trente (30) jours suivant la fête, le salaire de sa journée de congé lui sera payé.

17.07 Les Salariés de bureau permanents peuvent se prévaloir d'un congé sans solde allant jusqu'à dix (10) journées par année. Le nombre de jours étant choisi à l'avance par le Salarié en début d'année. Le Salarié de bureau doit prendre ces congés, sur acceptation de son supérieur immédiat.

Les Salariés permanents (autre que les Salariés de bureau) peuvent se prévaloir d'un congé sans solde allant jusqu'à trois (3) journées par année. Le nombre de jours étant choisi à l'avance par le Salarié en début d'année. Le Salarié permanent doit prendre ces congés, sur acceptation de son supérieur immédiat.

- 17.08
- a) Il est accordé à un Salarié utilisant un véhicule dans le cadre de ses fonctions dont le permis de conduire est révoqué pendant une période d'un maximum d'un (1) an, et ce, à la première offense, à un congé sans solde d'un maximum de treize (13) mois pour couvrir cette période.
 - b) Le Salarié qui voit son permis de conduire suspendu et qui ne peut se servir de l'équipement de la Ville dans l'exécution de ses fonctions, est affecté temporairement à un autre poste pour la durée de la suspension du permis, et ceci, sans affecter le personnel en place.
 - c) Si l'Employeur est dans l'impossibilité de procéder à une réaffectation comme prévu au paragraphe précédent, le Salarié bénéficie automatiquement d'un congé sans solde d'une durée maximale de treize (13) mois consécutifs.
 - d) Conformément à l'application du présent article, le Salarié obtenant de nouveau son permis de conduire réintègre le poste qu'il détenait au moment de son départ.
 - e) Le présent article est sujet à l'application des conditions ci-dessous mentionnées :
 - 1. La perte du permis de conduire ne doit pas survenir dans le cadre des fonctions du Salarié;

2. Dans le cas d'une affectation temporaire du Salarié à un poste d'une classification inférieure, ce dernier reçoit alors le nouveau taux de salaire de cette classification;
3. L'Employeur n'est pas tenu de créer un nouveau poste aux termes du présent article.

Article 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 L'année de référence se définit comme étant la période pendant laquelle un Salarié acquiert progressivement le droit à ses vacances. Cette période s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

18.02 Au 1er janvier de chaque année, un Salarié permanent a droit aux vacances annuelles suivantes :

- a) Si elle a moins d'une (1) année de service continu, une (1) journée par mois travaillé au complet avec un maximum de dix (10) jours. L'indemnité afférente aux congés annuels est égale à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné durant l'année de référence. Si la personne Salariée n'a pas accumulé ses dix (10) jours de vacances, l'Employeur lui paiera la différence à 4 % de son salaire régulier et lui accorde cinq (5) jours de congé non rémunérés.

Pour un Salarié surnuméraire qui devient un Salarié permanent, son ancienneté établie le nombre de jours de vacances payées à la suite d'une première année de permanence.

- b) après un (1) an de service, dix (10) jours de vacances, payées à 4 % du salaire gagné pendant l'année de référence;
- c) Après trois (3) ans de service, quinze (15) jours de vacances, payées à 6 % du salaire gagné pendant l'année de référence;
- d) après huit (8) ans de service, vingt (20) jours de vacances, payées à 8 % du salaire gagné pendant l'année de référence;
- e) après dix-huit (18) ans de service, vingt-cinq (25) jours de vacances, payés à 10 % du salaire gagné pendant l'année de référence;

- f) après vingt-cinq (25) ans de service continu, trente (30) jours de vacances, payées à 12 % du salaire gagné pendant l'année de référence;
- g) après trente (30) ans de service continu, trente-cinq (35) jours de vacances, payées à 14 % du salaire gagné pendant l'année de référence.
- 18.03 Aux fins du présent article, le salaire gagné inclut tous les gains bruts du Salarié.
- 18.04 Pour chaque semaine de vacances, la personne Salariée permanente reçoit une semaine de paie à son taux régulier ou un montant équivalent au pourcentage déterminé à la clause 18.02 selon le mode le plus rémunérateur.
- 18.05 La période de service continu pour l'Employeur, donnant droit à de telles vacances, s'établit à la date anniversaire d'entrée en service de la personne Salariée.
- 18.06 Période de prise de vacances
- À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le 1^{er} janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Le supérieur immédiat autorise les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des Salariés et par ordre d'ancienneté, choix exprimé au plus tard le 30 avril de chaque année. La personne Salariée la plus ancienne se fixera 2 semaines de vacances qui représenteront son premier choix. Chaque Salarié par ordre d'ancienneté fixera son premier choix.
- La personne Salariée la plus ancienne se fixera une 3^e et/ou une 4^e semaine de vacances et qui représentera son 2^e choix.
- Chaque Salarié par ordre d'ancienneté fixera son 2^e choix et ainsi de suite.
- 18.07 Une liste de vacances sera affichée au début du mois de mai de chaque année.
- 18.08 Les vacances sont prises de façon continue ou fractionnée, au choix du Salarié. Chacune des périodes est d'au moins une (1) heure, une demi-journée (½), une (1) journée, une (1) semaine, après entente avec le supérieur immédiat.

18.09 Le Salarié qui, le 31 décembre de l'année courante, est invalide depuis la date où il aurait dû prendre ses vacances ou avant, peut reporter celles-ci à l'année suivante, à une période convenue avec le directeur général.

18.10 Tout Salarié surnuméraire a droit à 6 % du salaire gagné durant les douze (12) mois qui se terminent le 31 décembre de l'année courante à titre de vacances. Cette somme est versée sur une base hebdomadaire avec la paie régulière.

Un Salarié surnuméraire ayant plus d'une année travaillée jusqu'à 9 années de service a droit à cinq (5) jours de congé non rémunérés.

Un Salarié surnuméraire accumulant plus de 10 années de services a droit à dix (10) jours de congé non rémunérés.

18.11 Cessation d'emploi

En cas de cessation définitive d'emploi, le Salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il aurait accumulées au cours de l'année précédente reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il avait droit. Il en est de même en cas de départ d'un Salarié pour les vacances gagnées, au prorata du temps travaillé pendant l'année en cours.

18.12 Dans le cas du décès d'un Salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

18.13 Lorsque la période de vacances annuelles d'un Salarié coïncide avec un congé de maladie, ou accident, il peut, s'il le désire, reporter sa période de vacances ultérieurement, après entente avec l'Employeur quant au choix de la date.

Article 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Tout Salarié bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

19.02 Décès

- a) conjoint, enfant, père, mère : cinq (5) jours ouvrables à compter du décès;

- b) frère, sœur, belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, bru, gendre, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours ouvrables, calculés à rebours à compter du jour des funérailles;
- c) congé de naissance et/ou adoption de son enfant : cinq (5) jours ouvrables qui doivent être pris dans un délai maximal de quinze (15) jours de l'arrivée de l'enfant à la maison

Aux fins de l'application du présent article, les jours ouvrables sont les jours de semaine excluant les jours de fin de semaine sauf pour ceux qui travaillent pendant lesdites journées de fin de semaine.

19.03 Mariage

- a) Premier mariage du Salarié : il a droit à cinq (5) jours ouvrables.
- b) Lors du premier mariage de son enfant : un (1) jour ouvrable.

- 19.04
- a) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf pour 19.02 a)), lesquels interrompent les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social. En aucun cas, un Salarié ne peut recevoir plus de salaire que s'il était demeuré au travail.
 - b) À moins de stipulations contraires, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures, par exemple le jour des funérailles.

19.05 Affaires légales

- a) Le Salarié permanent ou le Salarié surnuméraire programmé pour plus d'une semaine qui est appelée à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin, dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

- b) Si la personne Salariée est en congé annuel à ce moment, elle peut reporter les jours de congé non utilisés à une date ultérieure.
- c) Dans le cas où la présence d'un Salarié serait requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible pour la durée de sa présence seulement soit à un congé sans traitement (sans solde) soit à des jours de vacances ou mobiles.

19.06 Dans tous les cas, le Salarié prévient son supérieur immédiat le plus rapidement possible et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits, dans quel cas l'Employeur lui octroie son congé.

Article 20 DROITS PARENTAUX

20.01 La Salariée bénéficie de toutes les dispositions prévues dans les lois et réglementations gouvernementales relativement aux congés de maternité et parentaux.

20.02 La Salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé 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 hospitaliers.

20.03 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.

Pour obtenir le congé de maternité, la Salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai 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 est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

- 20.04 Au cours du congé de maternité prévu au paragraphe 20.01, la Salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime de retraite prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.
- 20.05 Après son congé de maternité, l'Employeur réinstalle la Salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié, à compter de la date du retour, si elle était restée au travail.
- Si le poste de la Salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail.
- 20.06 La Salariée qui veut mettre fin à son congé de maternité avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.
- 20.07 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la Salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Ce congé est non rémunéré.
- 20.08 La Salariée, qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité non rémunéré qui se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement.
- 20.09 La Salariée continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime de retraite prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.
- 20.10 Congé de paternité
- 20.11 Le Salarié bénéficie de toutes les dispositions prévues dans les lois et réglementations gouvernementales relativement aux congés de paternité et parentaux.

20.12 Au cours du congé de paternité prévu au paragraphe 20.11, le Salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au régime de retraite prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

20.13 Après son congé de paternité, l'Employeur réinstalle le Salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

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

20.14 Congé parental

Le Salarié qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

Après son congé parental, l'Employeur réinstalle le Salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

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

20.15 Congé pour adoption

Le Salarié qui adopte légalement un enfant bénéficie de toutes les dispositions prévues dans les lois et réglementations gouvernementales relativement aux congés de maternité ou de paternité et parentaux.

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

Au cours du congé pour adoption, le Salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au régime de retraite prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

- 20.16 Le Salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe 20.15 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré comme vacant.
- 20.17 Le Salarié qui veut mettre fin à son congé pour adoption avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.
- 20.18 Après son congé pour adoption, l'Employeur réinstalle le Salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

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

Article 21 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- 21.01 Une personne Salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant dix (10) jours par année ou en partie avec solde à partir de sa banque d'heures de maladie pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Un congé supplémentaire de cinq (5) jours est accordé si l'enfant est mineur.
- 21.02 Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journée.
- 21.03 La personne Salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Article 22 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

22.01 La personne Salariée, candidate à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi électorale applicable.

Article 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT

23.01 Un Salarié désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion.

23.02 Un (1) Salarié à la fois pour le personnel de bureau peut se voir octroyer ce congé sans traitement.

Un (1) Salarié à la fois pour le personnel manuel peut se voir octroyer ce congé sans traitement.

23.03 Le Salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande trois (3) mois avant le début de son congé. Les congés sont accordés selon les périodes disponibles au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des Salariés qui en ont fait la demande.

23.04 Durant son absence, le Salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-après :

- a) il continue d'accumuler son ancienneté;
- b) il peut participer aux différents régimes d'assurances collectives prévus à la condition qu'il en paie d'avance les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur, pendant telle absence;
- c) il ne peut participer au régime de retraite;
- d) il n'accumule aucun jour de maladie, de vacances, de congés mobiles et ne reçoit aucun avantage monétaire ou social dont il pourrait bénéficier, s'il était normalement au travail;
- e) il peut se présenter aux examens de promotion ; à cette fin, l'Employeur doit l'aviser sans délai du concours par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.

Si la promotion lui est accordée, il doit exercer sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours suivant sa nomination.

Le directeur général peut accorder un congé sans traitement pour permettre à un Salarié de donner des cours ou des conférences ou participer à des travaux qui ont trait avec une activité professionnelle. Cependant, ce congé doit être d'une durée maximale de cinq (5) jours dans une année civile et doit faire en sorte de ne pas nuire à sa tâche de travail.

23.05 L'Employeur remet au Salarié l'indemnité correspondante aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les jours de crédit maladie alors accumulés.

Article 24 SALAIRES

24.01 Les salaires et classifications des Salariés apparaissent à l'annexe D.

Les Salariés reçoivent le salaire du poste occupé identifié à l'annexe D.

24.02 Si, au cours de la présente convention collective, l'Employeur décide de procéder à l'embauche de nouveaux Salariés réguliers ou auxiliaires pour combler un emploi devenu vacant par la suite d'un départ, d'une promotion ou d'un congé sans traitement ou autres, les salaires sont ceux prévus à l'annexe D.

24.03 Le salaire est distribué par dépôt direct dans le compte de leur choix à une institution bancaire, tous les jeudis.

Lorsque le jour de paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.

24.04 Sur le chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, le taux horaire, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire ainsi que le nombre d'heures pour le calcul de l'ancienneté.

24.05 Toute erreur sur la paie est corrigée à la paie subséquente.

- 24.06 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du Salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 24.07 Lorsque l'Employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à un Salarié, il ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette.
- 24.08 Le Salarié affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe ne subit pas, de ce fait, de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 24.09 L'Employeur remet au Salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et avantages sociaux, à la condition que le Salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- 24.10 L'Employeur remet ou expédie au Salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du Salarié y incluant ses avantages sociaux.

Article 25 PRIMES

- 25.01 Le Salarié affecté au poste de préposé à l'aréna reçoit, lorsqu'il travaille le dimanche, une prime d'un dollar (1 \$) l'heure.
- 25.02 Le Salarié premier sur la liste d'appel prioritaire sur le déneigement du 15 novembre au 15 avril reçoit une prime de 100 \$ par semaine et le Salarié secondaire reçoit une prime de 50 \$.
- 25.03 Le Salarié qui agit à titre de chef d'équipe reçoit une prime (3,00 \$) l'heure.
- 25.04 Annuellement, le mécanicien a droit à un remboursement de quatre cent vingt dollars (420 \$) pour l'achat et le remplacement d'outils, après approbation du directeur des travaux publics, et ce, sur présentation de pièces justificatives. De plus, l'Employeur s'engage à payer la prime d'assurance couvrant les outils de ce même mécanicien.
- 25.05 Le Salarié qui agit à titre d'opérateur eau potable et eaux usées reçoit une prime de 75 \$ par semaine travaillée.

En son absence, son remplaçant reçoit la prime, soit 15 \$ par jour.

Article 26 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

- 26.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des Salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, le Salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier.
- 26.02 Le Salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, continue de travailler est admissible à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail.

Article 27 AUTOMOBILE

- 27.01 Le transport ou les frais de transport des Salariés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant leurs heures de travail sont assumés par l'Employeur.
- 27.02 Si un Salarié accepte d'utiliser son véhicule personnel, l'Employeur lui verse le montant prévu selon la politique sur les frais de déplacement de la municipalité.
- 27.03 Un Salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps, quel que soit son emploi.

Article 28 VÊTEMENTS

- 28.01 L'achat des vêtements suivants est à la charge de l'Employeur, il doit être justifié selon le poste occupé :
- Casque de sécurité avec doublure,
 - Imperméable,
 - Cuissardes,
 - Bottes de sécurité d'été (en avril),
 - Bottes de sécurité d'hiver (en octobre),
 - Gants,
 - Salopettes ou survêtements,
 - Manteau (3 en un) pour chaque préposé permanent à l'aréna ainsi qu'aux Salariés de l'équipe à statut hybride identifié avec leur nom,
 - Un habit de neige (couvre-tout doublé) à chaque période de deux (2) ans,
 - Et tout autre vêtement de sécurité requis par la loi.

Le montant alloué pour les bottes de travail est de 250 \$ par paire de bottes.

L'équipement est remplacé au besoin après remise du vieil équipement.

Pour un Salarié en probation, l'équipement lui est remboursé lorsque la période de probation est terminée.

28.02 L'Employeur fournit un téléphone cellulaire avec forfait inclus au chef d'équipe ou rembourse 50 % du coût mensuel de son forfait de téléphone cellulaire, pour un montant maximal de cinquante dollars (50 \$) sur présentation de pièce justificative.

L'Employeur rembourse à l'homme d'entretien, au coordonnateur des loisirs et gestionnaire d'événements et à l'opérateur eau potable et eaux usées 50 % du coût mensuel de son forfait de téléphone cellulaire, pour un montant maximal de quarante (40) dollars sur présentation de pièce justificative.

28.03 L'Employeur rembourse au Salarié permanent qui porte des lunettes avec prescription dans le cours de l'exécution de son travail, sur présentation de pièces justificatives, un montant maximum de cinq cents dollars (500 \$) pour la durée de la convention pour l'achat de lunettes de sécurité avec prescription par le Salarié.

Article 29 SOUS-CONTRATS

29.01 L'Employeur n'accordera pas de sous-contrat qui aurait pour conséquence de provoquer une mise à pied ou de prolonger une mise à pied en cours, de l'un ou l'autre des titulaires des occupations existantes au moment de la signature de la présente convention collective.

29.02 L'Employeur ne se servira pas de contrats à forfait comme moyen de limiter le nombre de Salariés réguliers actuellement à son emploi et régis par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

29.03 Le Syndicat accepte que l'Employeur accorde un sous-contrat dans la situation d'une pénurie de main-d'œuvre, avec justification au Syndicat.

29.04 Le Syndicat accepte que l'Employeur accorde un contrat d'entretien de la patinoire extérieure en période hivernale pour ne pas nuire aux opérations de l'aréna et du déneigement sous condition que ce

contrat ne crée aucune perte d'emploi ni réduction d'heures des Salariés.

Article 30 PROTECTION JUDICIAIRE

La protection judiciaire des Salariés est prévue dans la Loi sur les cités et villes, art. 604.6 et suivants.

Article 31 PERFECTIONNEMENT

31.01 L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études si le Salarié suit un cours à la demande de l'Employeur. Durant ce cours, le Salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail. Les dépenses encourues à cette occasion sont remboursées conformément à la Politique des frais de déplacement en vigueur.

31.02 Le Salarié qui, après autorisation de l'Employeur, suit un cours de perfectionnement en relation avec son travail se voit rembourser par l'Employeur ses frais d'inscription et de matériel pédagogique, ses frais de transport, hébergement et repas conformément à la Politique des frais de déplacement en vigueur.

Si les cours ont lieu en dehors des heures régulières de travail, le Salarié reprend le temps passé aux cours en congé avec solde.

31.03 À défaut pour un Salarié de demeurer en fonction pour un autre emploi de même nature, dans les deux (2) années suivant une formation en eau potable et eaux usées, ce dernier doit rembourser le coût total de la formation à l'Employeur. Les parties doivent prévoir un mécanisme de compensation pour le remboursement.

Article 32 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

32.01 Les parties conviennent de former un comité de relations de travail afin d'échanger sur toute question relative à l'amélioration des services de l'Employeur, l'application de la convention collective, la santé et la sécurité au travail ou tout autre sujet relatif aux relations entre les deux parties.

32.02 Ce comité est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) officiers du Syndicat provenant de services différents. Un

conseiller patronal et/ou syndical peut également participer aux réunions du comité.

- 32.03 Le comité se réunit au moins une fois tous les quatre (4) mois ou au besoin sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.
- 32.04 Les parties conviennent entre elles d'une date au moins deux (2) semaines à l'avance et les membres du comité doivent s'échanger, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, les items contenus à leur agenda respectif.
- 32.05 Tout représentant syndical siégeant au Comité de relations de travail qui est requis par l'Employeur d'assister à une réunion durant ses heures normales de travail est libéré sans perte de traitement pour ladite réunion.

Article 33 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 33.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses Salariés au travail.
- 33.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des Salariés.
- 33.03 L'Employeur doit fournir et les Salariés doivent utiliser les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi ou la convention collective aux fins de protéger les Salariés contre les accidents et les maladies industrielles.
- 33.04 Dans les cas d'accident, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés dans la mesure du possible, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 33.05 Un comité de santé et sécurité (SST) est institué, tel qu'exigé par la CNESST.
- 33.06 Le comité de santé et sécurité (SST) se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre de ses parties, sur avis d'au moins une (1) semaine.

33.07 Le comité de santé et sécurité (SST) a pour fonctions, de lui-même ou sur demande du Syndicat ou de l'Employeur :

- a) d'étudier les accidents du travail;
- b) d'examiner les conditions physiques du travail;
- c) d'étudier et de recommander des normes de sécurité;
- d) de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales;
- e) de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des Salariés.

33.08 Un Salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le Salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Article 34 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

34.01 Dans le cas où une personne Salariée ferait une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour faire reconnaître une lésion professionnelle, l'Employeur avance l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles jusqu'à la décision d'admissibilité de la CNESST. Cette avance ne peut toutefois excéder un (1) mois (incluant les quatorze (14) premiers jours obligatoires) suivant la réclamation de la personne Salariée, et ce, même si la décision d'admissibilité n'a pas été rendue dans ce délai.

Si la CNESST rejette la réclamation de la personne Salariée, cette dernière s'engage à rembourser à l'Employeur les montants d'argent qu'il lui a versés en trop, pourvu que les procédures d'appel soient terminées. L'Employeur peut se rembourser du trop versé en prélevant, à même le salaire de la personne Salariée, les sommes

dont elle sera redevable jusqu'à concurrence de dix pour cent (10 %) de son salaire net par période de paie ou à même les indemnités que la personne Salariée pourra retirer de l'assurance collective, le cas échéant.

34.02 L'Employeur met à la disposition des Salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

34.03 Dans le cas d'un Salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie contractée par le fait de son travail, ou d'un accident du travail, reconnus par la Commission, l'empêchant de remplir les exigences normales de son poste et déclaré apte par le médecin de l'Employeur à retourner au travail, l'Employeur, après entente avec le Syndicat et le Salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du Salarié.

Article 35 CONGÉS DE MALADIE ET ASSURANCES COLLECTIVES

35.01 L'Employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance collective à ses Salariés permanents.

L'Employeur s'engage à contribuer pour un montant égal à cinquante pour cent (50 %) du coût de l'assurance groupe et le Salarié l'autre cinquante pour cent (50 %).

L'Employeur s'engage à consulter ses Salariés concernant toute soumission reçue pour le renouvellement du régime d'assurances collectives.

35.02 a) Il est accordé à chaque Salarié permanent et surnuméraire en fonction le 1er de chaque année un crédit annuel de 0.75 d'une journée de maladie pour chaque mois travaillé, pour un maximum de neuf (9) jours par année. Pour le Salarié surnuméraire, le calcul des journées de maladie se fait en fonction du temps travaillé l'année précédente. En cas d'absence, le Salarié permanent et surnuméraire bénéficie d'un prorata des congés maladie, sauf si la raison est due à la prise d'un congé de maternité, d'un congé de maladie ou accident non relié au travail, d'accident de travail ou lésions professionnelles dans la mesure où le Salarié a reçu au moins une (1) semaine de salaire dans l'année.

- b) Le crédit de congés, prévu en a) au présent article, est accordé en début d'année. Néanmoins, s'il y a fin d'emploi durant l'année, un remboursement est fait selon le prorata ci-haut mentionné. Si le Salarié obtient le statut de permanent, il reçoit le prorata des congés maladie selon la date d'obtention du statut de Salarié permanent à la fin de l'année, selon le calcul de l'article 35.02.

35.03 Les journées au crédit de chacun des Salariés qui n'auront pas été prises seront payées à la fin de chaque année au taux applicable. Pour les Salariés surnuméraires des travaux publics (journaliers et préposés à l'aménagement paysager), les journées qui n'auront pas été prises seront payées lors de leur mise à pied à la fin de la saison.

35.04 L'Employeur pourra faire examiner la personne Salariée par un médecin de son choix, ou exiger un billet médical pour une absence de trois jours, et plus, consécutifs de congés maladie.

- a) La personne Salariée qui quitte son emploi, qui décède, ou qui est remerciée de ses services avant le 31 décembre de l'année courante reçoit une compensation équivalant à 0.75 d'une journée de congé de maladie par mois jusqu'à concurrence de neuf (9) jours depuis le 1er janvier de la même année.
- b) Advenant le cas où cette personne Salariée aurait pris tous ses congés de maladie avant son départ, elle doit rembourser le montant qui excède la limite permise au paragraphe a).

Article 36 RÉGIME DE RETRAITE

36.01 L'Employeur s'engage à contribuer un montant égal à celui du Salarié permanent dans un RÉER de 6,2 % du salaire régulier du Salarié. L'Employeur accorde cette même contribution au Salarié surnuméraire ayant complété plus de deux périodes estivales de travail pour la Ville.

Le supplément est conditionnel à ce que la personne Salariée le verse directement dans un REER.

Cette participation de l'Employeur est versée même si la personne Salariée est en congé de maladie ou accident du travail ou lésions professionnelles.

La personne Salariée qui le désire pourra contribuer pour un montant supplémentaire, sans toutefois que l'Employeur ne verse ce montant supplémentaire.

Article 37 DÉPART PROGRESSIF

37.01 Un Salarié désirant une réduction de ses heures de travail, avant de prendre sa retraite, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion. Le Salarié doit avoir atteint l'âge de 60 ans.

Les modalités du départ progressif à la retraite devront être convenues entre les parties dans une entente écrite.

Article 38 FUSION OU ANNEXION

38.01 Dans le cas d'une fusion ou d'une annexion totale du territoire de la Ville, le Conseil de cette dernière s'engage à exiger, dans les conditions de ladite fusion ou annexion, le respect par la nouvelle Ville des conditions de travail de la présente convention.

Article 39 DURÉE DE LA CONVENTION

39.01 La convention collective est en vigueur du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026.

39.02 La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, sauf pendant l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

39.03 Les annexes et les lettres d'ententes font partie intégrante de la convention collective.

39.04 Les augmentations de salaire sont effectives au 1^{er} janvier de chaque année :

- 2022 : 5%
- 2023 : 3%
- 2024 : 3%
- 2025 : 2.5%
- 2026 : 2.5%

- De plus, l'Employeur s'engage à effectuer l'exercice de relativité salariale avec la partie syndicale dans le courant de l'année 2026.

39.05 Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2022 pour tout Salarié qui aurait fait une prestation de travail.

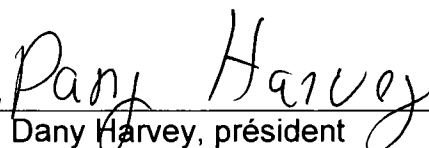
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont


ce 3 MARS 2023.


VILLE DE CLERMONT

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 5311

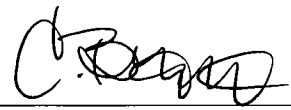

Luc Cauchon, maire


Dany Harvey, président


France D'Amour, directrice
générale


Charles Godin, vice-président


Sonia Villeneuve, secrétaire-
trésorière


Caroline Bédard, conseillère
syndicale

ANNEXE A
LISTE D'ANCIENNETÉ ET TITRES D'EMPLOIS
DES SALARIÉS PERMANENTS
AU 31 DÉCEMBRE 2021

NOM DU SALARIÉ	CLASSIFICATION	DATE D'EMBAUCHE ANCIENNETÉ EN ANNÉES/MOIS/JOURS/HEURES	NOMBRE D'HEURES TOTALES AU 31 DÉC.
	Journalier-opérateur	19 janvier 1989 - 18 décembre 2000 28 ans / 7 mois / 22 jours / 5.00 hrs	59 634.25 H
	Préposé à l'aréna	1 janvier 1982 - 18 septembre 2000 23 ans / 6 mois / 26 jours / 0 hrs	49 088.00 H
	Mécanicien-chauffeur	25 mai 1999 22 ans / 2 mois / 2 jours / 4.25 hrs	46 127.00 H
	Homme d'entretien*	20 mai 1997 – 9 octobre 2017* 22 ans / 0 mois / 9 jours / 4.75 hrs	45 836.75 H
	Journalier-opérateur	19 mai 1998 – 10 novembre 2014* 19 ans / 6 mois / 15 jours / 6.00 hrs	—
	Préposé à l'aréna*	6 mars 1995 – 11 novembre 2019 13 ans / 10 mois / 7 jours / 1.5 hrs	28 830.80 H
	Préposé à l'état des routes, aréna et voirie*	24 mai 2005 – 15 janvier 2018* 13 ans / 0 mois / 26 jours / 6.75 hrs	27 254.75 H
	Coordonnatrice de la comptabilité - finances	2 juillet 2013 8 ans / 0 mois / 20 jours / 4.25 hrs	13 654.25 H
	Adjointe administrative - Service de la paie et Compte à recevoir	1 ^{er} février 2016 5 ans / 8 mois / 3 jours / 2.5 hrs	9 598.75 H
	Adjointe administrative – Direction générale et Service du greffe	3 mai 2021 0 an / 7 mois / 16 jours / 3 hrs	1 092.75 H

Pour le calcul de l'ancienneté :

40 heures X 52 semaines ÷ 12 = 173.33 h / mois (2080 h – 24h SS = 2056h)

32.5 heures X 52 semaines ÷ 12 = 140.83 h / mois (1690 h – SS = ...)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1 semaine = 40 h travaillées | pour les journaliers-opérateurs, l'homme d'entretien, le mécanicien-chauffeur, le coordonnateur des loisirs et gestionnaire d'événements |
| 1 semaine = 40 h travaillées | pour les préposés à l'aréna |
| 1 semaine = 32,5 h À 37h travaillées | pour les salarié.es de bureau |

Intégration

- Le Salarié surnuméraire reçoit le taux de salaire de la classification qu'il occupe
- L'avancement d'échelon se fait après un (1) an d'expérience dans le poste, soit l'équivalent de 1 560 heures rémunérées pour celui ayant un horaire de 32,5 heures et 1920 heures rémunérées pour l'employé ayant un horaire de 40 heures. L'intégration est faite selon le taux de salaire réel du Salarié à la date de signature de la convention collective et sa classification.
- Lorsqu'un poste devient vacant à la suite du départ définitif d'un Salarié, l'Employeur s'engage, s'il décide de combler ce poste, à le combler dans la même classification que la classification que l'employé détenait avant son départ.

Les Salariés à statut hybride occupent les fonctions suivantes :

- Travaux publics
- Journalier préposé à l'aréna
- Déneigement
- Loisirs
- Toutes autres tâches connexes en tout temps reliées aux travaux publics ou pour l'aréna et loisirs

ANNEXE B

**HEURES D'ANCIENNETÉ ET TITRES D'EMPLOIS
DES SALARIÉS SURNUMÉRAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2021**

NOM DE L'EMPLOYÉ	CLASSIFICATION	DATE D'EMBAUCHE ANCIENNETÉ EN ANNÉES/MOIS/JOURS/HEURES	NOMBRE D'HEURES TOTALS AU 31 DÉC.
	Journalier	25 mai 2010 8 ans / 5 mois / 15 jours / 2.0 hrs	17 628.75 H
	Journalier	16 mai 2011 7 ans / 2 mois / 15 jours / 7.0 hrs	15 033.75 H
	Journalier	28 mai 2012 5 ans / 8 mois / 12 jours / 0 hrs	11 882.75 H
	Préposé aménagement paysager	23 mai 2012 5 ans / 3 mois / 11 jours / 1 hrs	11 009.00 H
	Journalier*	28 oct. 2011 – 6 juin 2016* 3 ans / 3 mois / 20 jours / 1.0 hrs	—
	Préposé aménagement paysager	21 mai 2019 1 an / 6 mois / 23 jours / 4.75 hrs	3 308.75 H
	Journalier	17 juin 2019 1 an / 4 mois / 20 jours / 6.5 hrs	—
	Journalier*	19 oct. 2016 – 8 juin 2020* 0 an / 11 mois / 9 jours / 1.0 hrs	—
	Journalier	10 mai 2021 0 an / 5 mois / 14 jours / 7.0 hrs	985.75 H
	Préposée aménagement paysager	19 avril 2021 0 an / 3 mois / 12 jours / 6.5 hrs	622.50 H
	Coordonnateur de Loisirs et d'événements	8 novembre 2021 0 an / 1 mois / 13 jours / 2.75 hrs	280.00 H

Pour le calcul de l'ancienneté :

40 heures X 52 semaines ÷ 12 = 173.33 h / mois
32.5 heures X 52 semaines ÷ 12 = 140.83 h / mois

*** Nancy est réembauchée à temps partiel (2 à 3 jrs sem. en saison estivale)*

1 semaine = 40 h travaillées

1 semaine = 40 h travaillées

1 semaine = 40 h travaillées

pour les journaliers

pour le coordonnateur de loisirs

pour les préposés à l'aménagement paysager

ANNEXE C

**HEURES D'ANCIENNETÉ
CONCERNANT LES BRIGADIERS SCOLAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2021**

NOM DE L'EMPLOYÉ	CLASSIFICATION	ANCIENNETÉ ANNÉES/MOIS/JOURS/HEURES	NOMBRE D'HEURES TOTALS AU 31 DÉC.
	Brigadière scolaire	5 avril 1989 17 ans / 1 mois / 4 jours / 1.60 hrs	12 449.46 H
	Brigadier scolaire	2 octobre 2017 2 an / 7 mois / 0 jours / 1.62 hrs	1 882.24 H
	Brigadier scolaire remplaçant	16 octobre 2018 0 an / 9 mois / 26 jours / 2.45 hrs	621.19 H
	Brigadière scolaire	15 octobre 2020 0 an / 9 mois / 21 jours / 1.82 hrs	606.56 H
	Brigadier scolaire	16 octobre 2018 0 an / 5 mois / 12 jours / 0.10 hrs	337.00 H

Pour le calcul de l'ancienneté :

14 heures X 52 semaines ÷ 12 = 60.66 h / mois

1 semaine = 14 h travaillées

pour les brigadiers

ANNEXE D
ÉCHELLES, SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01	2026-01-01
	5%	3%	3%	2,5%	2,5%

ADMINISTRATION**COORDONNATRICE DE LA
COMPTABILITÉ - FINANCES****Échelon**

1	23,86 \$	25,05 \$	25,80 \$	26,58 \$	27,24 \$	27,92 \$
2	24,83 \$	26,07 \$	26,85 \$	27,66 \$	28,35 \$	29,06 \$
3	25,82 \$	27,11 \$	27,92 \$	28,76 \$	29,48 \$	30,22 \$
4	26,90 \$	28,25 \$	29,09 \$	29,97 \$	30,71 \$	31,48 \$
5	28,02 \$	29,42 \$	30,30 \$	31,21 \$	31,99 \$	32,79 \$

**ADJOINTE ADMINISTRATIVE –
DIRECTION GÉNÉRALE ET SERVICE DU
GREFFE****Échelon**

1	23,03 \$	24,18 \$	24,91 \$	25,65 \$	26,30 \$	26,95 \$
2	23,96 \$	25,16 \$	25,91 \$	26,69 \$	27,36 \$	28,04 \$
3	24,94 \$	26,19 \$	26,97 \$	27,78 \$	28,48 \$	29,19 \$
4	25,98 \$	27,28 \$	28,10 \$	28,94 \$	29,66 \$	30,41 \$
5	27,05 \$	28,40 \$	29,25 \$	30,13 \$	30,89 \$	31,66 \$

**ADJOINTE ADMINISTRATIVE – SERVICE
DE LA PAIE ET COMPTES À RECEVOIR****Échelon**

1	21,79 \$	22,88 \$	23,57 \$	24,27 \$	24,88 \$	25,50 \$
2	22,67 \$	23,80 \$	24,52 \$	25,25 \$	25,88 \$	26,53 \$
3	23,60 \$	24,78 \$	25,52 \$	26,29 \$	26,95 \$	27,62 \$
4	24,57 \$	25,80 \$	26,57 \$	27,37 \$	28,05 \$	28,76 \$
5	25,58 \$	26,86 \$	27,66 \$	28,49 \$	29,21 \$	29,94 \$

2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01	2026-01-01
	5%	3%	3%	2,5%	2,5%

AGENTE DE BUREAU**Échelon**

1	18,92 \$	19,87 \$	20,46 \$	21,08 \$	21,60 \$	22,14 \$
2	19,59 \$	20,57 \$	21,19 \$	21,82 \$	22,37 \$	22,93 \$
3	20,28 \$	21,29 \$	21,93 \$	22,59 \$	23,16 \$	23,73 \$

SERVICES COMMUNAUTAIRES ET LOISIRS**COORDONNATEUR DU TERRAIN DE JEUX****Échelon**

1	20,16 \$	21,17 \$	21,80 \$	22,46 \$	23,02 \$	23,59 \$
2	20,87 \$	21,91 \$	22,57 \$	23,25 \$	23,83 \$	24,42 \$
3	21,74 \$	22,83 \$	23,51 \$	24,22 \$	24,82 \$	25,44 \$

PRÉPOSÉ AUX LOISIRS**Échelon**

1	15,34 \$	16,11 \$	16,59 \$	17,09 \$	17,52 \$	17,95 \$
2	15,87 \$	16,66 \$	17,16 \$	17,68 \$	18,12 \$	18,57 \$
3	16,40 \$	17,22 \$	17,74 \$	18,27 \$	18,73 \$	19,19 \$

COORDONNATEUR LOISIRS ET GESTIONNAIRE D'ÉVÉNEMENTS**Échelon**

1	22,47 \$	23,59 \$	24,30 \$	25,03 \$	25,66 \$	26,30 \$
2	23,36 \$	24,53 \$	25,26 \$	26,02 \$	26,67 \$	27,34 \$
3	24,30 \$	25,52 \$	26,28 \$	27,07 \$	27,75 \$	28,44 \$
4	25,27 \$	26,53 \$	27,33 \$	28,15 \$	28,85 \$	29,57 \$
5	26,28 \$	27,59 \$	28,42 \$	29,27 \$	30,01 \$	30,76 \$

2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01	2026-01-01
	5%	3%	3%	2,5%	2,5%

PRÉPOSÉ À L'ARÉNA**Échelon**

1	20,86 \$	21,90 \$	22,56 \$	23,24 \$	23,82 \$	24,41 \$
2	21,61 \$	22,69 \$	23,37 \$	24,07 \$	24,67 \$	25,29 \$
3	22,35 \$	23,47 \$	24,17 \$	24,90 \$	25,52 \$	26,16 \$
4	23,17 \$	24,33 \$	25,06 \$	25,81 \$	26,46 \$	27,12 \$
5	23,98 \$	25,18 \$	25,93 \$	26,71 \$	27,38 \$	28,06 \$

JOURNALIER PRÉPOSÉ À L'ARÉNA ET À LA PATINOIRE EXTÉRIEURE**Échelon**

1	19,49 \$	20,46 \$	21,08 \$	21,71 \$	22,25 \$	22,81 \$
2	20,16 \$	21,17 \$	21,80 \$	22,46 \$	23,02 \$	23,59 \$
3	20,87 \$	21,91 \$	22,57 \$	23,25 \$	23,83 \$	24,42 \$

SERVICES TRAVAUX PUBLICS**JOURNALIER****Échelon**

1	19,49 \$	20,46 \$	21,08 \$	21,71 \$	22,25 \$	22,81 \$
2	20,16 \$	21,17 \$	21,80 \$	22,46 \$	23,02 \$	23,59 \$
3	20,87 \$	21,91 \$	22,57 \$	23,25 \$	23,83 \$	24,42 \$

JOURNALIER-CHAUFFEUR ET OPÉRATEUR DE MACHINE LOURDE**Échelon**

1	21,97 \$	23,07 \$	23,76 \$	24,47 \$	25,09 \$	25,71 \$
2	22,73 \$	23,87 \$	24,58 \$	25,32 \$	25,95 \$	26,60 \$
3	23,51 \$	24,69 \$	25,43 \$	26,19 \$	26,84 \$	27,51 \$

PRÉPOSÉ À L'AMÉNAGEMENT PAYSAGER**Échelon**

1	19,49 \$	20,46 \$	21,08 \$	21,71 \$	22,25 \$	22,81 \$
2	20,16 \$	21,17 \$	21,80 \$	22,46 \$	23,02 \$	23,59 \$
3	20,87 \$	21,91 \$	22,57 \$	23,25 \$	23,83 \$	24,42 \$

2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01	2026-01-01
	5%	3%	3%	2,5%	2,5%

JOURNALIER-OPÉRATEUR

Échelon

1	24,49 \$	25,71 \$	26,49 \$	27,28 \$	27,96 \$	28,66 \$
2	25,36 \$	26,63 \$	27,43 \$	28,25 \$	28,96 \$	29,68 \$
3	26,29 \$	27,60 \$	28,43 \$	29,29 \$	30,02 \$	30,77 \$
4	27,21 \$	28,57 \$	29,43 \$	30,31 \$	31,07 \$	31,84 \$
5	28,21 \$	29,62 \$	30,51 \$	31,42 \$	32,21 \$	33,02 \$

MÉCANICIEN - CHAUFFEUR

Échelon

1	24,49 \$	25,71 \$	26,49 \$	27,28 \$	27,96 \$	28,66 \$
2	25,36 \$	26,63 \$	27,43 \$	28,25 \$	28,96 \$	29,68 \$
3	26,29 \$	27,60 \$	28,43 \$	29,29 \$	30,02 \$	30,77 \$
4	27,21 \$	28,57 \$	29,43 \$	30,31 \$	31,07 \$	31,84 \$
5	28,21 \$	29,62 \$	30,51 \$	31,42 \$	32,21 \$	33,02 \$

HOMME D'ENTRETIEN

Échelon

1	24,49 \$	25,71 \$	26,49 \$	27,28 \$	27,96 \$	28,66 \$
2	25,36 \$	26,63 \$	27,43 \$	28,25 \$	28,96 \$	29,68 \$
3	26,29 \$	27,60 \$	28,43 \$	29,29 \$	30,02 \$	30,77 \$
4	27,21 \$	28,57 \$	29,43 \$	30,31 \$	31,07 \$	31,84 \$
5	28,21 \$	29,62 \$	30,51 \$	31,42 \$	32,21 \$	33,02 \$

PRÉPOSÉ À L'ÉTAT DES ROUTES / VOIRIE

Échelon

1	24,49 \$	25,71 \$	26,49 \$	27,28 \$	27,96 \$	28,66 \$
2	25,36 \$	26,63 \$	27,43 \$	28,25 \$	28,96 \$	29,68 \$
3	26,29 \$	27,60 \$	28,43 \$	29,29 \$	30,02 \$	30,77 \$
4	27,21 \$	28,57 \$	29,43 \$	30,31 \$	31,07 \$	31,84 \$
5	28,21 \$	29,62 \$	30,51 \$	31,42 \$	32,21 \$	33,02 \$

2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01	2026-01-01
	5%	3%	3%	2,5%	2,5%

BRIGADIERS SCOLAIRES

	19,14 \$	20,10 \$	20,70 \$	21,32 \$	21,85 \$	22,40 \$
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------

ANNEXE E
LISTE DE LA MACHINERIE LOURDE
SUR LAQUELLE S'APPLIQUE L'ÉCHELLE DE SALAIRE
JOURNALIER-CHAUFFEUR ET OPÉRATEUR DE MACHINERIE LOURDE

- Véhicule à chenille # 142
- Chargeuse « Loader » # 100
- Chargeuse « Loader » # 133
- Camion 10 roues # 111 Inter
- Camion 10 roues # 99 Inter
- Rétrocaveuse # 88
- Balai mécanique # 44
- Compacteur # 255

**LETTRE D'ENTENTE 2022-01
CONCERNANT LE COORDONNATEUR DU TERRAIN DE JEUX**

1. Le statut du coordonnateur du terrain de jeux est du Salarié surnuméraire.
2. Malgré toute clause de la convention collective, les heures de travail sont variables pour un total de 40 heures/semaine.
3. L'employé est soumis à la clause de probation de l'employé surnuméraire.
4. La période de travail débute une semaine avant le début de l'activité pour préparer la gestion des activités et une semaine avec les moniteurs pour la coordination des activités.

**LETTRE D'ENTENTE 2022-02
CONCERNANT L'HORAIRE DE TRAVAIL POUR LE DÉNEIGEMENT**

1. Malgré l'article 15 de la convention collective, la semaine régulière de travail pour les Salariés affectés au déneigement est la suivante, à tour de rôle 5 h à 8 h et de 9 h à 12 h avec une (1) heure non rémunérée pour le repas
2. Cet horaire totalise trente (30) heures de travail. Il est entendu que les Salariés recevront une rémunération de quarante (40) heures de travail à leur taux régulier.
3. Les Salariés affectés au déneigement sont : deux (2) employés à titre de journalier-opérateur et un employé qui porte le titre de chef d'équipe à la voirie. Il est entendu que chaque Salarié travaille selon l'horaire précité une semaine sur trois. Advenant l'absence d'un Salarié pour quelque motif que ce soit, la Ville de Clermont s'engage à faire effectuer cet horaire par un Salarié surnuméraire de façon à poursuivre la rotation d'une semaine sur trois.
4. L'employé surnuméraire effectue le même horaire que l'employé régulier. Son salaire sera conforme au taux prévu à la convention collective en vigueur.
5. Il est convenu entre les parties que les congés mobiles prévus à la convention collective ne pourront être accordés lorsque l'employé effectuera l'horaire de travail cité plus haut.

**LETTRE D'ENTENTE 2022-03
CONCERNANT LA RÉDUCTION DU TAUX D'ASSURANCE-EMPLOI**

Lorsque l'Employeur bénéficie de la réduction de 5/12 du taux de la cotisation à l'assurance-emploi, il la distribue à chaque Salarié visé à la fin de l'année fiscale ou à son fonds de pension. Ce montant représente un avantage imposable.

**LETTRE D'ENTENTE 2022-04
CONCERNANT LE PRÉPOSÉ À L'ÉTAT DES ROUTES, DÉNEIGEMENT,
VOIRIE ET OPÉRATEUR EAU POTABLE ET EAUX USÉES**

1. La Ville de Clermont crée un poste de préposé à l'état des routes, déneigement, voirie et opérateur eau potable et eaux usées.
2. Monsieur [REDACTED] est titulaire de ce poste, à statut de Salarié permanent.
3. La rémunération est selon la classification de journalier opérateur.
4. L'horaire normal de travail en période hivernale est de 7 h à 12 h soit 25 heures par semaine.
5. L'horaire de travail de ce poste demeure variable selon les travaux à effectuer. Il comprend néanmoins les fonctions suivantes :

5.1 PÉRIODE HIVERNALE (1^{er} novembre au 14 avril) :

5.1.1 Surveillance de l'état des routes en dehors des heures régulières de travail des Salariés affectés au déneigement soit :

- lundi au vendredi, de 17 h à minuit ;
- samedi, dimanche et jours fériés, de 5 h à minuit.

L'employé n'est pas tenu d'être en poste en tout temps. Il est inscrit sur l'horaire d'appels prioritaires de déneigement. Il doit organiser son travail en fonction des prévisions météorologiques et effectuer des tournées d'inspection au besoin. En cas d'absence du territoire immédiat de la ville l'empêchant d'assumer la surveillance, l'employé peut être remplacé sans pénalité salariale pour cette tâche, et ce, jusqu'à deux (2) jours par mois.

Pour le remplacement de ces deux jours de garde, l'employé prévu en priorité pour les rappels au travail recevra un montant équivalent à 4 heures par jour de garde.

La prime de 75 \$ de l'article 25.05 s'applique à cette lettre d'entente. Pour cette surveillance, l'employé reçoit une rémunération supplémentaire de disponibilité de quinze heures (15) par semaine pour les semaines régulières et à quatre (4) heures additionnelles pour chaque jour de garde lors des jours fériés. Ces heures sont comptabilisées pour l'ancienneté de l'employé.

Le temps supplémentaire s'applique lorsque l'employé est appelé à travailler entre 16 h et 7 h.

- 5.1.2 Affectation prioritaire pour effectuer des travaux de déneigement prévisibles au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance lorsque les trois (3) Salariés permanents ne suffisent pas, sans excéder le nombre d'heures journalières ou hebdomadaires à taux régulier.

Pour chaque affectation au déneigement, l'employé reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures et bénéficie du taux de temps supplémentaire après huit (8) heures de travail continu ou dans la même journée.

5.2 PÉRIODE ESTIVALE (15 avril au 31 octobre) :

- 5.2.1 Affectation aux différentes tâches inhérentes à la voirie municipale. L'employé est affecté en priorité à la voirie lorsque les trois (3) Salariés permanents ne suffisent pas, sans excéder le nombre d'heures journalières ou hebdomadaires à taux régulier.

6. Lorsque l'employé doit s'absenter pour maladie un jour de garde, sa banque de congés maladie est déduite proportionnellement du nombre d'heures de garde pour cette journée par rapport au nombre d'heures de garde prévu pour la semaine, le tout ramené sur la base du nombre d'heures hebdomadaires rémunérées et converties en prime pour cette garde.

ex : Absence pour 7 h de garde
73 h de garde prévue pour la semaine
7 h sur 73 h représente 9,6%
9,6% de la rémunération pour la semaine de garde représente 1,44h
1,44 h sont déduites de sa banque de congés maladie.

7. L'employé a droit à tous les avantages prévus à la convention au prorata de la semaine régulière de travail.
8. Les parties s'entendent pour se rencontrer si nécessaire afin de trouver toute solution à tout autre problème d'application des conditions de travail qui pourrait survenir en relation à ce poste.
9. Les parties s'entendent pour se rencontrer si nécessaire afin de trouver toute solution à tout autre problème d'application des conditions de travail qui pourrait survenir en relation à ce poste.