

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-5424

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-0721

EMPLOYEUR VILLE DE SEPT-ÎLES 546, RUE DE QUEN SEPT-ÎLES QC G4R 2R4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES SALARIÉS(ES) DE LA VILLE DE SEPT-ÎLES, SECTION LOCALE 1930 - SCFP 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-02-13 Date dépôt : 2024-06-25	Nombre de salariés visés : 105	Date début : 2022-10-01 Date d'expiration : 2027-09-30

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-07-16
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



ET

**SYNDICAT DES SALARIÉS (ES) DE LA
VILLE DE SEPT-ÎLES,
SECTION LOCALE 1930 - SCFP**

Dossier d'accréditation : AQ-2000-0721



Du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2027

TABLE DES MATIÈRES (par sujet)

SUJET	PAGE	ARTICLE
<u>A</u>		
Abolition de poste (3 ans et plus).....	25	10.00
Abolition de poste (3 ans et moins).....	27	11.00
Accident de travail (Remplacement du revenu).....	56	27.08
Activités syndicales officielles	10	4.22
Adoption (congé).....	46	20.00
Affaires syndicales officielles – définition.	10	4.22
Affectation temporaire.....	43	18.08
Affichage de poste.....	21	9.01
Allocation d'automobile.....	65	31.00
Allocation de repas.....	34	14.05
Ancienneté – définition	9	4.13
Ancienneté – accumulation	19	8.06
Ancienneté – maintien.....	19	8.07
Ancienneté – perte	20	8.08
Annexes et lettres d'entente	68	34.00
Anniversaire (congé flottant).....	40	17.02
Arbitrage – frais.....	63	30.11
Arbitrage	63	30.00
Assurance collective	53	25.00
Augmentation – salaire – échelons	43	18.07
Avis disciplinaire	60	28.01
<u>B</u>		
But de la convention.....	1	1.01
<u>C</u>		
Carte de compétence (remboursement du renouvellement).....	49	21.04
Certificat médical	58	27.12
Changements techniques et technologiques	25	10.01
Chef d'équipe – définition.....	10	4.17
Chef d'équipe – prime.....	36	15.02
Classification des fonctions.....	70	Ann. A
Comité de griefs – définition	11	4.26
Congé à traitement différé.....	80	Ann. F
Congé de maternité, de paternité, parental et d'adoption.....	46	20.00

Congé sans salaire	50	22.00
Congé de maladie – courte durée.....	55	27.03
Congé de maladie – famille immédiate	56	27.05
Congé de maladie – longue durée.....	56	27.06
Congé de maladie – paiement.....	55	27.03
Congés fériés	40	17.00
Congé flottant.....	40	17.02
Congé flottant – définition.....	11	4.25
Congés spéciaux payés.....	45	19.00
Conjoint – définition.....	11	4.23
Convention – durée	69	35.00

D

Définitions des termes.....	5	4.00
Délégué – définition.....	12	4.30
Droits et libertés de la personne	13	5.00
Droits et obligations des parties	3	3.00
Durée de la convention.....	69	35.00

E

Échelles salariales.....	72	Ann. B
Échelon – avancement.....	43	18.07
Employeur – définition.....	5	4.01
Étudiant – définition	8	4.11
Évaluation des emplois (plan)	76	Ann. E
Examen médical spécial	58	27.11

F

Fonds de pension (régime complémentaire de retraite)	54	26.00
Fonds de solidarité (Dédutions).....	93	Ann. H
Formation et perfectionnement	48	21.00
Formulaire d'autorisation de retenues syndicales	75	Ann. D
Frais d'arbitrage	63	30.11
Frais de cours – remboursement	48	21.01

G

Genre – définition.....	10	4.21
Grief – arbitrage	63	30.00
Grief – définition.....	10	4.18
Grief – règlement	62	29.00

H

Harcèlement psychologique	12	4.31
Heures de travail	30	13.00
Heures de travail (échange).....	32	13.05
Horaire de travail (délai / modification).....	31	13.03
Horaire de travail négocié	31	13.03

I

Indemnité de retraite	54	26.04
Indexation des salaires.....	94	Ann. I

J

Jour ouvrable – définition	11	4.24
Juré / Témoin à la cour	51	23.00

L

Lettre d'entente modifiant le règlement sur régime complémentaire de retraite	86	Ann. G
Lettres d'ententes et annexes.....	68	34.00
Liberté d'action syndicale.....	15	7.00
Libération syndicale – arbitrage	16	7.14
Libération syndicale – banque	16	7.10
Libération syndicale – demande.....	15	7.06
Libération syndicale – négociation.....	15	7.09
Libération syndicale – sans salaire.....	17	7.17
Liste d'ancienneté.....	95	Ann. J

M

Maladie – certificat médical.....	58	27.12
Maternité – congé	46	20.00
Mésentente – définition.....	10	4.19
Mesures disciplinaires.....	60	28.00
Mise à pied – salariés réguliers	25	10.02
Mouvement de personne (et poste vacant).....	21	9.00
Mutation – définition	9	4.14

N

Nouveau poste	12	4.28
---------------------	----	------

P

Paie	42	18.02
Parental (congé).....	46	20.00
Paternité (congé)	46	20.00
Perfectionnement.....	48	21.00
Période d'initiation	22	9.09
Période d'essai (salarie en) – définition.....	5	4.04
Période de repos (temps suppl.)	33	14.03
Plan d'évaluation des emplois	76	Ann. E
Poste – définition.....	10	4.20
Poste – abolition.....	25	10.00
Poste – abolition	27	11.00
Poste – attribution	21	9.05
Poste hors unité d'accréditation	23	9.14
Poste temporairement dépourvu de son titulaire.....	23	9.13
Poste vacant et mouvement de personnel	21	9.00
Poste vacant – définition.....	12	4.29
Présence à la cour.....	51	23.00
Prime de chef d'équipe.....	36	15.02
Prime du dimanche	36	15.03
Prime d'horaire.....	36	15.01
Procédure d'affichage – définition.....	11	4.27
Procédure de règlement de griefs	62	29.00
Projet – définition	8	4.09
Promotion – définition	9	4.15
Promotion – salaire	22	9.11
Protection aux salariés.....	66	32.00

Q

Quantum de vacances	37	16.01
Quantum de vacances (Tableau)	73	Ann. C

R

Rappel au travail	33	14.04
Reconnaissance – Employeur.....	3	3.00
Reconnaissance – Syndicat	2	2.00
Récupération – temps supplémentaire.....	34	14.06
Régime de continuation de salaire	55	27.00
Régime complémentaire de retraite	54	26.00
Régime complémentaire de retraite (lettre modifiant le règlement).....	86	Ann. G
Régime de congé à traitement différé	80	Ann. F
Régime syndical	14	6.00

Remboursement frais de cours	48	21.01
Remboursement (renouvellement des cartes de compétence)	49	21.04
Remplacement du revenu (accident de travail ou maladie prof.).....	56	27.08
Rencontre patronale – syndicale	15	7.07
Répartition – temps supplémentaire	34	14.07
Repas – allocation.....	34	14.05
Repos – période de (temps supplémentaire.)	33	14.03
Report – Vacances.....	38	16.08
Respect des droits et libertés de la personne.....	13	5.00
Retraite – Indemnité	54	26.04
Rétrogradation – définition	10	4.16
Rétrogradation – salaire.....	23	9.12

S

Salaires – généralités	42	18.00
Salaires (échelle)	72	Ann. B
Salarié – définition	5	4.03
Salarié à temps partiel – définition	7	4.08
Salarié de projet – définition	8	4.10
Salarié en période d'essai – définition.....	5	4.04
Salarié régulier – définition.....	5	4.05
Salarié remplaçant – définition	6	4.07
Salarié surnuméraire – définition.....	6	4.06
Salarié surplus – définition	12	4.33
Santé et sécurité : Prévention.....	52	24.00
Sécurité d'emploi (moins de 3 ans)	27	11.00
Sécurité d'emploi (3 ans et plus).....	25	10.00
Semaine de travail	30	13.00
Sous-contrat (Travaux)	29	12.00
Stagiaire – définition.....	9	4.12
Supérieur immédiat – définition.....	12	4.32
Syndicat – définition	5	4.02
Syndicat – reconnaissance	2	2.00

T

Temps supplémentaire (récupération)	34	14.06
Temps supplémentaire (rémunération).....	33	14.02
Temps supplémentaire (répartition).....	34	14.07
Termes – définition	5	4.00
Travail – heures.....	30	13.00
Travail – horaires.....	30	13.01
Travaux sous-contrat.....	29	12.00

V

Vacances.....	37	16.00
Vacances – accumulation.....	39	16.11
Vacances – Tableau de conversion en heures	73	Ann. C
Vacances – prise.....	37	16.05
Vacances – report.....	38	16.08
Validité de la convention.....	67	33.00

La forme masculine est utilisée sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES (par article)

ARTICLE	SUJET	PAGE
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	13
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	14
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	15
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 9	POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	21
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI (3 ANS ET PLUS).....	25
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI (MOINS DE 3 ANS).....	27
ARTICLE 12	TRAVAUX SOUS-CONTRAT.....	29
ARTICLE 13	SEMAINE, JOURS ET HEURES DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	33
ARTICLE 15	PRIMES.....	36
ARTICLE 16	VACANCES.....	37
ARTICLE 17	CONGÉS FÉRIÉS.....	40
ARTICLE 18	SALAIRES.....	42
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS.....	45
ARTICLE 20	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET/OU D'ADOPTION.....	46
ARTICLE 21	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	48
ARTICLE 22	CONGÉ SANS SALAIRE.....	50
ARTICLE 23	PRÉSENCE À LA COUR.....	51
ARTICLE 24	SANTÉ ET SÉCURITÉ : PRÉVENTION.....	52
ARTICLE 25	ASSURANCE COLLECTIVE.....	53
ARTICLE 26	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE.....	54
ARTICLE 27	RÉGIME DE CONTINUATION DE SALAIRE.....	55
ARTICLE 28	MESURES DISCIPLINAIRES.....	60
ARTICLE 29	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	62
ARTICLE 30	ARBITRAGE.....	63
ARTICLE 31	ALLOCATION D'AUTOMOBILE.....	65
ARTICLE 32	PROTECTION AUX SALARIÉS.....	66

ARTICLE 33	VALIDITÉ DE LA CONVENTION	67
ARTICLE 34	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	68
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION	69

ANNEXES

ANNEXE A	CLASSIFICATION DES FONCTIONS.....	70
ANNEXE B	ÉCHELLE SALARIALE	72
ANNEXE C	QUANTUM DE VACANCES – TABLEAU DE CONVERSION	73
ANNEXE D	FORMULAIRE D'AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES	75
ANNEXE E	ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	76
ANNEXE F	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	80
ANNEXE G	LETTRE D'ENTENTE MODIFIANT LE RÉGIME DE RETRAITE	86
ANNEXE H	ENTENTE DÉDUCTIONS FONDS DE SOLIDARITÉ.....	93
ANNEXE I	INDEXATION DES SALAIRES	94
ANNEXE J	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	95
ANNEXE K	LETTRE D'ENTENTE GARDE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION.....	99

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de favoriser le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 Aux fins des négociations et d'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat des salariés(es) de la Ville de Sept-Îles, section locale 1930 du Syndicat canadien de la fonction publique, comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 19 septembre 2003 par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre.
- 2.02 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent participer à toutes les rencontres entre les parties.
- 2.03 Sauf dans les cas d'entraînement ou d'urgente nécessité, les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas en tout ou en partie les tâches des emplois régis par la présente convention.
- 2.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations, les dispositions de la loi, de sa charte et les dispositions de la présente convention.
- 3.02 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste de tous les nouveaux salariés couverts par le certificat d'accréditation, incluant leur date d'embauche, le service, la classification, le salaire et le statut.
- Dans le cas des salariés surnuméraires ou remplaçants, la date de départ sera indiquée sur cette liste.
- 3.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales, une clef est remise au représentant du Syndicat.
- 3.04 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus conformément à la clause 3.03. Ces documents ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 3.05 L'Employeur doit aussi faire l'affichage de toutes les directives et politiques administratives qu'il fait touchant les salariés et copie desdits documents devra être transmise au Syndicat.
- 3.06 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, le ou les articles qu'ils jugent insuffisants.
- 3.07 Les aviseurs extérieurs de chacune des deux parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 3.08 Après avoir avisé le Service des ressources humaines, l'Employeur accorde accès sur ses terrains et dans ses bâtisses aux représentants du Syndicat canadien de la fonction publique.

- 3.09 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié ou représentant du Syndicat avec l'autorisation du salarié a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier (formule de demande d'emploi, contrat d'embauche, toute autorisation de déduction, les demandes de mutation, de promotion, les rapports disciplinaires, ainsi que tout autre document pertinent) en présence d'un représentant de l'Employeur et, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat. Le salarié peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf s'il en a déjà reçu copie) une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 3.10 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de faire circuler tout matériel d'information que le Syndicat jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée et qu'aucun propos ne soit dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 3.11 Dans le cas de situation de force majeure (pandémie, incendie ou autres), l'Employeur et le Syndicat s'engagent à discuter des impacts et des solutions possibles, le cas échéant, pour ses employés.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

Aux fins de la présente convention, les mots et expressions suivants signifient :

4.01 Employeur

Désigne la Ville de Sept-Îles.

4.02 Syndicat

Désigne le Syndicat des salariés(es) de la Ville de Sept-Îles, section locale 1930 du SCFP.

4.03 Salarié

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

4.04 Salarié en période d'essai

Désigne tout salarié nouvellement embauché pour devenir salarié régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai de six (6) mois de calendrier sur un même poste. Si au cours de ladite période d'essai, le salarié est absent pour maladie, accident de travail ou congé sans salaire, la période d'essai est prolongée pour une période équivalente à une telle absence.

Le salarié en période d'essai a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement à l'intérieur de la période d'essai prévue au présent article, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief. Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai en raison d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

Si le salarié obtient un nouveau poste à l'intérieur de sa période d'essai, celle-ci est réputée recommencer à zéro et il doit conséquemment compléter, sur son nouveau poste, la période d'essai prévue au paragraphe précédent. Dans un tel cas, l'avancement d'échelon est reporté six (6) mois après la date d'affectation sur son nouveau poste.

4.05 Salarié régulier

Désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai au service de l'Employeur.

4.06

Salarié surnuméraire

Désigne et comprend tout salarié embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail, d'une durée maximale de huit (8) mois de calendrier à l'intérieur d'une période consécutive de douze (12) mois sur un même poste.

Toutefois, si un même poste devait dépasser la période de huit (8) mois de calendrier, ledit poste deviendra permanent et l'Employeur devra l'afficher.

Le salarié surnuméraire n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au salaire, à la rémunération du temps supplémentaire, aux heures de travail, aux primes, à la cotisation syndicale et à la procédure de griefs seulement sur les bénéfices énumérés au présent paragraphe.

Pour tenir lieu de congé férié, congé de maladie et de vacances, l'Employeur verse à chacun de ces salariés, l'équivalent de 17 %, applicable sur le salaire régulier, laquelle compensation représente les bénéfices de vacances (8 %), les congés fériés (5 %) et les congés de maladie (4 %) à être versés sur chacune de ses paies. Conséquemment, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur l'équité salariale, à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la fête nationale et toute autre fête décrétée par le ou les gouvernements.

L'Employeur n'est pas tenu de garantir un minimum d'heures de travail par jour ou par semaine au salarié surnuméraire.

4.07

Salarié remplaçant

Désigne et comprend tout salarié embauché spécifiquement pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Le salarié remplaçant n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au salaire, à la rémunération du temps supplémentaire, aux heures de travail, aux primes, à la cotisation syndicale et à la procédure de griefs seulement sur les bénéfices énumérés au présent paragraphe.

Pour tenir lieu de congé férié, congé de maladie et de vacances, l'Employeur verse à chacun de ces salariés, l'équivalent de 17 %, applicable sur le salaire régulier, laquelle compensation représente les bénéfices de vacances (8 %), les congés fériés (5 %) et les congés de maladie (4 %) à être versés sur chacune de ses paies. Conséquemment, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur l'équité salariale, à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la fête nationale et à toute autre fête décrétée par le ou les gouvernements.

Salarié à temps partiel

Désigne et comprend un salarié engagé au Service des loisirs et de la culture, notamment à titre de surveillant, préposé aux plateaux récréatifs, moniteur, téléphoniste, surveillant-sauveteur, préposé en loisir, surveillant auxiliaire C.S.R., animateur de lecture, auxiliaire bibliothèque, enseignant natation.

Ces salariés sont divisés en deux (2) catégories :

- Dans la 1^{ère} catégorie : téléphoniste, auxiliaire bibliothèque et préposé en loisirs, lesquels ne peuvent travailler plus de vingt-cinq (25) heures par semaine. Lorsque le total cumulatif et consécutif des heures travaillées sur chacun de ces titres d'emploi atteint quarante (40) heures par semaine sur une base régulière et continue, l'Employeur doit convertir ce poste à temps partiel en poste permanent. Aussi, un salarié par poste pourra atteindre un maximum de trente (30) heures par semaine.
- Dans la 2^{ème} catégorie : surveillant, préposé aux plateaux récréatifs, moniteur, surveillant-sauveteur, surveillant auxiliaire C.S.R., animateur de lecture et enseignant natation, lesquels sont engagés pour un maximum de vingt-cinq (25) heures par semaine, sauf lors de la tenue d'événements spéciaux. Aussi, un salarié par poste pourra atteindre un maximum de trente (30) heures par semaine.

Par contre, jusqu'à trois (3) salariés(es) à temps partiel occupant le poste de surveillant-sauveteur et/ou d'enseignant en natation pourront dépasser la limite maximale de vingt-cinq (25) heures de travail par semaine, et ce, jusqu'à un maximum de trente (30) heures.

Le salarié à temps partiel n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait à la cotisation syndicale et au salaire établi à l'annexe « B ».

Pour tenir lieu de congé férié, congé de maladie et de vacances, l'Employeur verse à chacun de ces salariés, l'équivalent de 17 %, applicable sur le salaire régulier, laquelle compensation représente les bénéfices de vacances (8 %), les congés fériés (5 %) et les congés de maladie (4 %) à être versés sur chacune de ses paies. Conséquemment, la présente disposition doit être interprétée comme étant conforme à la Loi sur l'équité salariale, à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la fête nationale et toute autre fête décrétée par le ou les gouvernements.

Pour le salarié à temps partiel occupant le poste de surveillant-sauveteur et/ou d'enseignant natation, il a droit au remboursement du renouvellement de ses cartes de compétence s'il occupe ledit poste depuis plus d'un an.

L'embauche de salariés à temps partiel n'aura pas pour conséquence de réduire le nombre de salariés réguliers ou de causer des déplacements dans l'unité de négociation ni d'enlever aux salariés réguliers leur chance d'avancement.

L'Employeur fournit au Syndicat, à chaque semaine, le relevé des heures faites pour chacun des salariés assujettis au présent article.

4.09 **Projet**

Tout travail spécifique et subventionné, d'une durée limitée, autre que le travail couvert par la présente convention qui est habituellement exécuté par des salariés.

4.10 **Salarié de projet**

Désigne et comprend tout salarié embauché pour une fonction déterminée n'existant qu'en fonction d'un projet ou embauché spécifiquement pour la durée de tel projet.

Ce salarié est soumis aux conditions fixées par l'Employeur. Cet emploi cesse avec le projet.

L'emploi de ces salariés n'aura pas pour effet de limiter ou de réduire aucun des droits et bénéfices de cette convention collective.

L'Employeur remet au Syndicat une copie de tout document concernant le projet, et ce, avant qu'il soit présenté pour acceptation.

4.11 **Étudiant**

Désigne une personne enregistrée à une école, un collège ou une université dûment reconnus par la loi et qui est disponible sur le marché du travail seulement durant la ou les périodes de vacances ou de congés décrétés par l'institution qu'elle fréquente. Cette personne est affectée aux activités estivales et il est loisible à l'Employeur d'embaucher des étudiants durant la période des vacances soit du 15 avril au 15 septembre de chaque année.

Ceux-ci ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention.

Il est entendu que les étudiants ne rempliront pas en tout ou en partie les emplois régis par la présente convention sauf la surveillance, l'animation et autres activités.

Nonobstant ce qui précède, si un étudiant occupe un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il est considéré comme un salarié remplaçant tel que défini à l'article 4.07 de la convention.

4.12 **Stagiaire**

Désigne et comprend toute personne embauchée à seule fin de réaliser un stage d'études en milieu de travail.

L'Employeur doit aviser le Syndicat avant l'embauche d'un stagiaire lorsque celui-ci accomplit en tout ou en partie les tâches remplies par les salariés réguliers régis par la présente convention collective.

L'Employeur fournit au Syndicat une copie du plan de stage et des tâches qu'il aura à effectuer, s'il y a lieu.

Le stagiaire est soumis aux conditions de l'Employeur.

L'embauche de stagiaire n'a pas pour effet de priver les salariés des bénéfices prévus à la présente convention.

4.13 **Ancienneté**

Signifie et comprend la durée totale de l'emploi à compter du premier jour du dernier embauchage par l'Employeur.

4.14 **Mutation**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle est identique.

4.15 **Promotion**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

4.16 **Rétrogradation**

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

4.17 **Chef d'équipe**

Désigne le salarié qui, à la demande écrite de l'Employeur, collabore à la planification, la coordination, l'organisation et à l'exécution des activités quotidiennes d'un groupe de travail, tout en continuant à assumer les responsabilités de sa fonction.

Le salarié ne reçoit pas la prime prévue au paragraphe 15.02 lorsque la direction de travail d'autres salariés fait normalement partie des tâches de son emploi.

4.18 **Grief**

Désigne tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

4.19 **Mésentente**

Désigne tout litige concernant des conditions non prévues à la présente convention collective.

4.20 **Poste**

Désigne les fonctions (ensemble des tâches, obligations et responsabilités régulièrement confiées à un individu et accomplies par lui dans la réalisation d'un travail pour l'Employeur) de l'une des classifications prévues à l'annexe « A » à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées. Le service s'entend au sens du budget de l'Employeur.

4.21 **Genre**

Dans la convention, partout où le texte réfère à un salarié au masculin, il réfère aussi à une salariée au féminin.

4.22 **Activités syndicales officielles**

Un congrès, une réunion, une assemblée, un colloque, une session d'information, un cours ou toute autre activité similaire organisée par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

4.23

Conjoint

Désigne 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 (1) an.

Ledit statut de conjoint sera perdu par la dissolution du mariage suite à un divorce ou une annulation de même que par la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union maritale.

La présente définition ne s'applique qu'aux fins d'interprétation de la convention collective.

Pour ce qui est de l'assurance collective et du régime complémentaire de retraite, il y a lieu de référer à la définition apparaissant aux documents en cause.

4.24

Jour ouvrable

Jour de la semaine durant lequel, en vertu de la convention, un salarié s'adonne normalement au travail.

4.25

Congé flottant

Désigne une journée de congé qu'un salarié peut prendre après entente avec son supérieur immédiat.

4.26

Comité de griefs

Comité formé de représentants des salariés pour représenter le groupe lors des procédures de griefs prévues à la convention collective.

4.27

Procédure d'affichage

Désigne une procédure par laquelle l'Employeur offre à ses salariés réguliers un poste vacant, un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou nouvellement créé qu'il désire combler.

4.28 **Nouveau poste**

Poste non existant à l'annexe « A » ou un poste ayant subi une modification significative.

4.29 **Poste vacant**

Poste permanent qui devient vacant à la suite du départ du titulaire.

4.30 **Délégué**

Un salarié syndiqué de la Ville désigné par ses collègues pour les représenter.

4.31 **Harcèlement psychologique**

« On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Advenant une modification de cette définition dans la Loi sur les normes du travail, cette dernière s'appliquera.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prévenir toute forme de harcèlement en milieu de travail et à cet égard, il est entendu d'utiliser le comité conjoint, formé par l'Employeur en vertu de sa politique administrative, pour prévenir le harcèlement en milieu de travail et traiter les plaintes de harcèlement pouvant provenir des employés.

4.32 **Supérieur immédiat**

L'employé cadre de qui relève directement le salarié.

4.33 **Salarié surplus**

Un salarié régulier dont le poste a été aboli par l'Employeur.

ARTICLE 5 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

5.01 Les parties conviennent que la définition suivante s'applique :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

Advenant une modification de cette définition dans la Charte des droits et libertés de la personne, la nouvelle définition s'appliquera.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Abrogé

6.02 Tout nouveau salarié doit, dans les dix (10) jours de son embauche, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat; à cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

6.03 Tout salarié doit, dans les dix (10) jours de son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat. À cette fin, le salarié doit signer le formulaire de l'annexe « D » dont copie est acheminée au Syndicat.

6.04 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie, sur le salaire de chaque salarié, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie du salarié et elles doivent apparaître sur les formules T4 du Canada et Relevé 1 du Québec.

6.05 L'employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms des salariés et le montant retenu.

6.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du travail de statuer si une personne est comprise ou non dans l'unité de négociation, la procédure suivante s'appliquera :

- si la personne est déjà reconnue comme "salarié" au sens du Code du travail, la cotisation syndicale continue à être prélevée et remise au Syndicat, jusqu'à ce que la décision du Commissaire du travail soit rendue;
- si la personne est déjà reconnue comme "non salarié" au sens du Code du travail, l'Employeur n'a pas à retenir de cotisation syndicale jusqu'à ce que la décision du Commissaire du travail soit rendue;
- s'il s'agit d'un nouveau poste, l'Employeur retient la cotisation syndicale jusqu'à ce que la décision du Commissaire du travail soit rendue pour ensuite la remettre en conformité avec ladite décision.

6.07 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat.

6.08 L'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié si le Syndicat l'a expulsé de ses rangs.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les noms de ses officiers, de ses délégués, de ses représentants sur les comités conjoints. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.
- 7.02 Le salarié libéré en vertu des articles 7.07, 7.09, 7.10, 7.12, 7.13, 7.14 et 7.15 conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective, comme s'il était demeuré à son travail, et ce, sans perte de salaire. Les horaires de travail des salariés libérés en vertu de ces articles ne sont, en aucune façon, modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 7.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un officier ou d'un délégué syndical lors d'une convocation chez un représentant de l'Employeur.
- 7.04 Toute libération demandée en vertu du présent article ne peut être refusée sans motif valable.
- 7.05 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est autorisée à demander les libérations aux fins du présent article.
- 7.06 À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libération pour activités syndicales prévues à la clause 7.02 doivent être faites cinq (5) jours ouvrables avant la date de l'événement.
- 7.07 Si l'une ou l'autre des parties convoque une rencontre patronale-syndicale, le président ou son représentant peut être accompagné de deux (2) membres du Syndicat. Les rencontres doivent se tenir dans les plus brefs délais.
- 7.08 Si les absences avec salaire prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur accorde sans salaire les libérations demandées. Aucune demande ne peut être refusée à moins de raison valable.
- 7.09 L'Employeur libère sans perte de salaire les quatre (4) membres du comité de négociation syndicale pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage. Cependant, ce paragraphe ne s'applique pas lorsqu'il y a grève.

- 7.10 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales.
- Le nombre maximum des heures payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'Employeur visé par l'accréditation est fixé à cent vingt (120) heures par année et cumulatives d'année en année jusqu'à concurrence de six cents (600) heures. Ces heures ne comprennent pas le temps alloué en vertu de la clause 7.09.
- 7.11 a) Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 7.10, le Syndicat transmet à l'Employeur une demande écrite signée par son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.
- b) Sujet à limitation de la clause 7.10, il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même département pourront s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 7.10 de la présente convention, dans la mesure où ces absences ne perturberont pas les activités du service.
- 7.12 Après demande auprès de la direction du Service des ressources humaines, laquelle ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer sur les lieux de travail, dans un endroit approprié durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation sans perte de salaire pour celle-ci.
- 7.13 Les officiers du Syndicat peuvent rencontrer l'Employeur sur rendez-vous. De plus, ils peuvent, après avoir avisé l'Employeur, rencontrer les salariés durant les heures de travail dans le cas de grief ou dans les cas concernant les conditions de travail dudit salarié. L'Employeur fournit un local approprié pour ces rencontres.
- 7.14 À l'occasion d'un arbitrage, trois (3) membres du comité de grief, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) salariés intéressés ainsi que les témoins pourront s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes mentionnées ne quitteront leur travail que pour le temps jugé nécessaire pour le tribunal, lors d'auditions.

- 7.15 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé de représentants désignés par l'Employeur d'une part, et le Syndicat d'autre part, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.
- 7.16 À la demande du Syndicat, l'Employeur libère sans salaire le salarié pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale au sein de son Syndicat ou de sa centrale.
- Une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise par le Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance.
- Le salarié est libéré en vertu de l'article 22 de la présente convention collective.
- Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans salaire est renouvelable automatiquement d'année en année en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.
- Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.
- Au retour d'un salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités prévues ci-dessus, l'Employeur reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé. Si son emploi n'existe plus, l'Employeur l'assignera à un autre emploi dont le taux ou l'échelle de salaire serait équivalent à celui de l'emploi qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.
- 7.17 L'Employeur accorde une demi-journée sans salaire par semaine à un membre de l'exécutif du Syndicat pour s'occuper des affaires internes du Syndicat ou de toutes autres activités syndicales, et ce, après entente entre les parties.
- 7.18 Lors d'une assemblée générale où sera tenu un scrutin secret, les salariés qui sont au travail pourront aller voter à cette assemblée sans perte de salaire à la condition que cette réunion soit tenue dans l'édifice où ces salariés travaillent.
- 7.19 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local qui servira de bureau syndical. Ce local sera équipé de l'équipement de bureau nécessaire.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 Le salarié régulier peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.
- 8.02 L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.
- 8.03 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la présente convention.
- 8.04 Une fois par année, au cours du mois de septembre, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants :
- nom
 - date d'entrée
 - service
 - classification
 - ancienneté
 - statut
 - salaire
- 8.05 Au même moment, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier. Cependant, sur cette liste, il n'apparaîtra que :
- le nom
 - la date d'entrée
 - le service
 - la classification
 - l'ancienneté
- a) Durant cette période, tout salarié intéressé ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des corrections survenues durant la période d'affichage.

- b) Si un salarié est absent durant la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.

8.06

Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- b) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- c) dans le cas de l'obtention d'un poste permanent exclu de l'unité d'accréditation jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier;
- d) dans le cas d'absence au travail pour service public de la mise en nomination jusqu'à une semaine après l'élection;
- e) dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier;
- f) dans le cas d'un congé sans salaire jusqu'à concurrence de quatre (4) mois de calendrier;
- g) dans le cas d'un congé sans salaire pour étude jusqu'à concurrence de douze (12) mois de calendrier;
- h) dans le cas d'absence au travail pour retrait préventif, congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, pour la durée du congé;
- i) dans le cas d'un congé à traitement différé prévu à l'annexe « F » de la présente convention;
- j) dans le cas d'une affectation temporaire exclue de l'unité d'accréditation, jusqu'à la fin de cette affectation.

8.07

Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) une absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pour la période excédant les 24 premiers mois;
- b) une absence au travail pour service public pour la période excédant les jours prévus à 8.06 d);

- c) une absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période excédant les douze (12) mois de calendrier prévus à 8.06 e);
- d) un congé sans salaire pour la période excédant les quatre (4) mois de calendrier prévus à 8.06 f);
- e) une mise à pied pour une durée de vingt-quatre (24) mois.

8.08

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs ou de mésentente;
- b) démission;
- c) absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs de travail;
- d) refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les quatorze (14) jours de calendrier, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue et copie doit être transmise simultanément au Syndicat;
- e) mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 9 POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

9.01 Un poste vacant ou nouvellement créé (incluant un poste temporairement dépourvu de son titulaire) n'est pas obligatoirement comblé par l'Employeur. Cependant, tout poste que l'Employeur désire combler doit être affiché aux endroits habituels durant une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

Si l'Employeur omet de transmettre la copie, le Syndicat avise l'Employeur et ce dernier la lui remet.

Les seules indications apparaissant sur les affichages sont :

- le titre du poste;
- le service ou département;
- la description des tâches;
- l'échelle salariale;
- la période d'affichage;
- les exigences de la tâche;
- la durée de l'emploi, s'il y a lieu.

9.02 Tout poste vacant ou nouvellement créé peut être temporairement comblé pendant la période précédant la nomination sur le poste.

9.03 Tout salarié absent de son travail lors de la période d'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé pourra poser sa candidature audit poste aux conditions suivantes :

- a) s'il est absent pour moins de vingt (20) jours ouvrables, dans les trois (3) jours suivant son retour au travail;
- b) s'il est absent pour plus de vingt (20) jours ouvrables, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de l'expiration de l'affichage.

9.04 Le représentant du Syndicat peut prendre connaissance des candidatures au Service des ressources humaines.

9.05 Le poste est accordé et comblé par le salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

- 9.06 L'Employeur consent à ne pas utiliser de façon exclusive le système d'examen aux fins de déterminer si un salarié satisfait aux exigences normales de la tâche.
- À cet effet, lors d'arbitrage, l'Employeur ne peut justifier sa décision à l'effet qu'un salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, sur la seule base des résultats obtenus lors de la passation de tels examens.
- 9.07 Si, suite à la période d'affichage, aucune candidature d'un salarié régulier n'est déposée ou retenue, selon la procédure établie, l'Employeur peut engager un salarié remplaçant en vertu de l'article 4.07 de la convention.
- 9.08 Dans les trente (30) jours suivant la période d'affichage, l'Employeur affiche la nomination pendant quinze (15) jours. Au même moment, l'Employeur transmet une copie de ladite nomination au Syndicat.
- Le salarié est affecté à son nouveau poste dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période d'affichage.
- Si l'affectation d'un salarié au nouveau poste excède trente (30) jours suivant la fin de la période d'affichage, ce dernier reçoit le taux de salaire de son nouveau poste à compter du 31^{ième} jour.
- 9.09 Le candidat auquel le poste est accordé a droit à une période d'initiation, c'est-à-dire être dirigé par une personne compétente pour lui apprendre le travail pour une durée maximale de trente (30) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de cette période, il est réputé satisfaire aux exigences de la tâche. Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste le fait sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. Toutefois, cette période peut être prolongée après entente entre les parties.
- La période d'initiation prévue au présent article débute à compter de la date d'affectation du salarié sur son nouveau poste.
- 9.10 Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur si celui-ci décide que le salarié ne peut demeurer sur ce nouveau poste.
- 9.11 Le salarié promu à une classe supérieure reçoit le salaire de l'échelon de sa nouvelle classification qui lui accorde une augmentation de salaire minimale de 105 %, sous réserve de limiter le nouveau taux de salaire à l'échelon maximal de sa nouvelle classification.

9.12 Dans le cas de rétrogradation volontaire, le salarié reçoit le salaire de l'échelon de sa nouvelle classification qui lui accorde un salaire immédiatement inférieur au sien. Cette clause ne s'applique pas suite à une réintégration selon la clause 9.09.

9.13 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Toutes les dispositions de l'article 9 s'appliquent à la présente section à l'exception des articles 9.03, 9.08 et 9.14.

Un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période d'un (1) mois et plus est considéré comme vacant (sauf lorsque le titulaire est en vacances ou en congé de paternité) au sens du présent article.

Le poste temporairement dépourvu de son titulaire doit être accordé et comblé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

Nonobstant les dispositions du présent article, l'Employeur peut refuser de nommer un salarié à un poste, si une telle nomination a pour effet de perturber de façon significative, les opérations du service ou du département concerné.

Au retour du titulaire, le salarié qui occupe le poste temporairement est réintégré à son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit et privilège inhérents à son ancien poste.

9.14 **Poste hors unité d'accréditation**

a) Poste permanent

Afin de permettre l'accès à ses salariés aux postes permanents situés hors de l'unité d'accréditation, l'Employeur affichera ces postes aux endroits habituels.

Le salarié qui le désire pourra faire parvenir sa demande au Service des ressources humaines.

Le salarié qui obtient un poste permanent non syndiqué continue de payer ses cotisations syndicales pour une période de trente (30) jours de calendrier. Au cours de cette période, il peut réintégrer son ancien poste avec tous les droits et privilèges inhérents à ce poste.

b) Affectation temporaire

Le salarié n'est pas tenu d'accepter une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation.

Lors d'une telle affectation, le salarié continue de payer ses cotisations syndicales.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI (3 ANS ET PLUS)

- 10.01 Aucun salarié qui compte plus de trois (3) années de service ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.
- 10.02 À la suite d'un surplus de personnel pour des raisons autres que celles prévues à 10.01, l'Employeur doit envoyer un préavis de dix (10) jours ouvrables au Syndicat et au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés de la même fonction.
- 10.03 Le salarié régulier affecté devra exercer ses droits d'ancienneté de la façon suivante :
- Aux termes du préavis prévu à l'article 10.02, le salarié régulier doit déplacer le salarié qui a moins d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 10.04 Le salarié régulier ainsi déplacé peut également exercer son droit d'ancienneté, selon les modalités prévues à 10.03.
- 10.05 Le salarié régulier affecté ou déplacé à une classe inférieure ou supérieure suite à l'application des mécanismes prévus à 10.03 et 10.04, reçoit ce qui est le plus avantageux entre :
- le taux de sa nouvelle classification en maintenant son échelon;
ou
 - le minimum de sa classification antérieure.
- 10.06 Le salarié régulier qui se retrouve surplus après l'application des mécanismes prévus aux paragraphes précédents doit accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage qui lui est offert ou accepter de faire du travail normalement exécuté par des salariés à temps partiel.
- 10.07 Le salarié régulier qui effectue du travail normalement exécuté par des salariés à temps partiel conserve ses droits et privilèges de la convention collective avec les exceptions suivantes :
- le taux de salaire qui est celui de l'échelon 1, de la classe que le salarié occupait au moment de son déplacement;
 - le nombre d'heures de travail par semaine est le même qu'il effectuait normalement avant d'être déplacé;

- l'horaire de travail est négocié selon les besoins du service et l'article 13.02 ne s'applique pas. Cependant, l'Employeur accordera, dans la mesure du possible, les quarante-huit (48) heures consécutives de repos hebdomadaire.

10.08

S'il advenait que le ou les postes où un salarié régulier a été déclaré surplus devenait à nouveau disponible, le ou les salariés affectés devront retourner à leur ancien poste et recevront alors le taux de salaire applicable.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le salarié a obtenu un poste vacant ou nouveau poste par suite de la procédure d'affichage prévue à l'article 9 et/ou qu'il n'y ait pas un ou des salariés plus anciens qui demeurent surplus.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI (MOINS DE 3 ANS)

- 11.01 Aucun salarié régulier qui compte moins de trois (3) ans de service ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques.
- 11.02 Dans tous les autres cas, advenant qu'un changement administratif occasionne un surplus de personnel, l'Employeur devra se soumettre à la procédure suivante :
- L'Employeur doit envoyer un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables au Syndicat et au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés de la même fonction.
- 11.03 Le salarié régulier déclaré surplus pourra exercer ses droits d'ancienneté de la façon suivante :
- Au terme du préavis prévu ci-dessus, le salarié régulier peut déplacer le salarié qui a moins d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.04 a) Le salarié régulier ainsi déplacé peut également exercer son droit d'ancienneté selon les modalités prévues à l'article 11.03.
- b) Le salarié régulier affecté ou déplacé à une classe inférieure ou supérieure suite à l'application des mécanismes prévus à 11.03 et 11.04 a) reçoit ce qui est le plus avantageux entre :
- le taux de sa nouvelle classification en maintenant son échelon;
ou
 - le minimum de sa classification antérieure.
- 11.05 Le salarié régulier qui se retrouve surplus après les mécanismes prévus aux paragraphes précédents doit accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage qui lui est offert ou accepter de faire du travail normalement exécuté par des salariés à temps partiel.
- 11.06 Le salarié régulier déplacé à un travail normalement exécuté par des salariés à temps partiel reçoit le taux de salaire minimal prévu et payé à l'annexe « B ».

- 11.07 Nonobstant ce qui est prévu à la convention collective, les horaires de travail des salariés qui exécuteront du travail normalement exécuté par les salariés à temps partiel seront ceux déterminés par les besoins du service mais jamais moins que le nombre hebdomadaire d'heures qu'ils faisaient avant d'être déplacés et le temps supplémentaire s'appliquera après trente-deux (32) heures, trente-cinq (35) heures, trente-six (36) heures ou quarante (40) heures, selon le cas. L'article 13.02 ne s'applique pas.
- 11.08 Le salarié régulier déclaré surplus et affecté au travail exécuté par des salariés à temps partiel conserve tous ses droits et privilèges que lui accorde la convention.
- 11.09 S'il advenait que le ou les postes où un salarié régulier a été déclaré surplus devenait à nouveau disponible, le ou les salariés réguliers affectés devront retourner à leur ancien poste et recevront alors le taux de salaire applicable.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le salarié a obtenu un poste vacant ou nouveau poste par suite de la procédure d'affichage prévue à l'article 9 et/ou qu'il n'y ait pas un ou des salariés plus anciens qui demeurent surplus.

ARTICLE 12 TRAVAUX SOUS-CONTRAT

12.01. Aucun salarié régulier couvert par la présente convention ne peut être congédié, mis à pied ou subir de baisse de salaire par suite de l'attribution de contrat pour travail habituellement exécuté par des salariés réguliers de l'Employeur.

ARTICLE 13 SEMAINE, JOURS ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 Les horaires de travail prévus dans la présente convention sont établis de la façon suivante :

- a) Horaire 32 hres/semaine : du lundi au jeudi de 8 h 30 à 12 h, de 13 h à 16 h 30 et le vendredi 8 h 30 à 12 h 30;

Horaire 36 hres/semaine : du lundi au jeudi de 8 h à 12 h, de 13 h à 17 h et le vendredi de 8 h 30 à 12 h 30.

- b) Horaire établi selon les besoins du service.
- c) Dans la mesure où le service à la clientèle et l'organisation du travail ne sont pas perturbés, l'Employeur peut convenir avec un salarié d'un horaire de travail différent de celui prévu à l'article 13.01 a) et b). Lorsqu'un tel changement excède deux (2) semaines, l'Employeur s'engage à en aviser le Syndicat.

Toujours dans la mesure où le service à la clientèle et l'organisation du travail ne sont pas perturbés, un salarié peut bénéficier d'une flexibilité d'horaire quotidienne après entente avec son supérieur immédiat.

L'aménagement d'un horaire de travail différent ne doit pas brimer les autres salariés quant à leur droit aux différents congés ou à l'horaire prévu à la présente convention collective.

L'aménagement d'un horaire flexible ne doit pas avoir pour effet d'occasionner des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

L'annexe « A » de la présente convention sert à déterminer la durée de la semaine normale de travail et l'affectation des salariés aux horaires de travail cités au présent article.

Nonobstant ce qui précède au paragraphe a) du présent article, l'Employeur peut, moyennant un préavis de deux (2) semaines, acheminer aux salariés concernés, avec copie au Syndicat, changer l'horaire de travail des salariés du département de la trésorerie, de la cour municipale, du greffe et de l'urbanisme, s'il décide d'ouvrir ces départements au public sur l'heure du midi et le vendredi après-midi.

Dans un tel cas, l'horaire de travail sera le suivant :

De 8 h à 17 h du lundi au jeudi inclusivement ou du mardi au vendredi inclusivement, l'heure de repas se situant entre 11 h 30 et 13 h 30. Ledit horaire de travail sera à l'essai pendant une période d'un an. Après ladite période d'essai, l'Employeur devra choisir entre l'horaire prévu en 13.01 a) ou le nouvel horaire cité au présent paragraphe.

13.02 Pour les salariés assujettis à des horaires qui les obligent à travailler les fins de semaine, il y aura prévision pour que les jours de repos hebdomadaires soient d'au moins quarante-huit (48) heures consécutives et que chaque salarié inclus dans cette catégorie bénéficie d'au moins une fin de semaine de congé par quatorze (14) jours de calendrier.

13.03 Aux fins d'application de l'article 13.01 b), les horaires de travail sont discutés et convenus entre l'Employeur et les salariés de chaque département. En cas de quart fixe de travail, le choix se fait selon l'ancienneté.

Après entente, les horaires de travail et les assignations des salariés à ces horaires sont affichés deux (2) semaines avant leur entrée en vigueur et une copie est transmise simultanément au Syndicat.

Pendant la période d'affichage, le Syndicat peut contester les horaires de travail convenus entre l'Employeur et le(s) salarié(s) concerné(s).

Dans le cas de contestation de la part du Syndicat ou de mésentente entre l'Employeur et le(s) salarié(s) concerné(s), l'Employeur et le Syndicat se rencontreront pour discuter et convenir d'un horaire de travail.

13.04 La semaine normale de travail du technicien en génie civil est de quarante (40) heures par semaine pour une période de vingt-six (26) semaines et de trente-deux (32) heures pour une période de vingt-six (26) semaines par année civile. L'horaire de travail de quarante (40) heures par semaine débute à une date fixe, soit le premier dimanche du mois de mai de chaque année. Cette catégorie d'emploi est rémunérée sur une base moyenne de trente-six (36) heures par semaine.

Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de déplacer des semaines de travail, dont l'horaire est de quarante (40) heures par semaine, au cours de la période hivernale. Il doit alors en informer le salarié au moins trois (3) semaines avant l'entrée en vigueur de cette modification. Ces semaines seront déduites des vingt-six (26) semaines de travail à quarante (40) heures débutant le premier dimanche du mois de mai de chaque année.

- 13.05 Les salariés peuvent s'échanger, entre eux, des heures de travail avec la permission de l'Employeur.
- 13.06 Nonobstant toute disposition contraire au présent article, l'Employeur peut, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures, modifier ponctuellement l'horaire de travail d'un salarié, pour des motifs de formation.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Tout travail qui doit être effectué en dehors ou en plus des heures normales de travail tel qu'établi à l'article 13 est considéré comme du travail supplémentaire.

14.02 Tout travail accompli par un salarié en dehors de son horaire de travail est rémunéré comme suit :

- a) temps et demi (1½) pour le travail exécuté en dehors et/ou en plus des heures régulières pour les quatre (4) premières heures;
- b) temps double après quatre (4) heures à temps et demi;
- c) temps double pour le travail exécuté le dimanche et lors des jours fériés;
- d) temps double pour le travail exécuté entre minuit et l'heure régulière de début d'emploi de la journée normale de travail.

Toutefois durant la période estivale, ne sera considéré comme temps supplémentaire au sens de cet article, que les heures faites à l'extérieur de l'horaire apparaissant à l'article 13.

S'il s'agit d'un salarié qui travaille sur des horaires, la première journée de congé sera considérée comme samedi et la deuxième journée comme un dimanche.

Aux fins d'application du présent article, le temps effectivement travaillé sera rémunéré selon les dispositions suivantes :

- 0 – 30 minutes : trente (30) minutes de temps payé en temps supplémentaire;
- 31 – 60 minutes : soixante (60) minutes de temps payé en temps supplémentaire;

14.03 Toute période de travail en temps supplémentaire de quatre (4) heures ou plus comprend une période de repos de quinze (15) minutes.

14.04 Tout salarié rappelé de son domicile pour travailler sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux d'une fois et demie (1½) le taux régulier.

Toutefois, n'est pas considéré comme rappel au travail, un travail d'une nature régulière pour lequel le salarié aura été avisé au cours de ou à la fin de sa journée régulière de travail. Dans un tel cas, le salarié est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire applicable.

14.05

L'Employeur paie une allocation de repas de vingt dollars (20 \$) :

- a) au salarié appelé à travailler pendant sa période de repas prévue à son horaire de travail, sa période de repas est déplacée dans l'heure précédente ou suivante et il n'est pas rémunéré pour cette période;
- b) au salarié qui accomplit deux heures (2) complètes et ininterrompues de travail en temps supplémentaire immédiatement après sa journée régulière de travail et, par la suite, après chaque période de quatre (4) heures de travail;
- c) au salarié qui effectue du temps supplémentaire, pour chaque période de quatre (4) heures complètes et ininterrompues de travail et non contiguës à sa journée régulière de travail.

14.06

Il est loisible au salarié de convertir en temps, les heures supplémentaires effectuées au taux du temps supplémentaire, et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Toutefois, ces heures sont utilisées après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

14.07

Les heures supplémentaires de travail sont réparties aussi équitablement que possible parmi les salariés réguliers de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement ce travail et ensuite parmi les salariés remplaçants et surnuméraires, lorsque applicable. Toute heure refusée comptera comme étant travaillée aux fins d'application du présent article.

À cette fin, une liste des heures supplémentaires est affichée et mise à jour hebdomadairement. Le travail en temps supplémentaire est offert en ordre croissant en commençant par le salarié ayant le moins d'heures de temps supplémentaire accumulées.

Pour les fins de comptabilisation, les heures supplémentaires effectuées ou refusées sont converties en heures régulières.

Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire, sauf dans les cas d'urgence.

14.08

Le salarié qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repas prévues à la présente convention.

14.09

Le salarié en vacances n'est pas appelé pour effectuer du temps supplémentaire et, aux fins d'application du présent article, la période de vacances d'un salarié débute dès la fin du dernier jour travaillé et se termine le premier jour auquel il est normalement assigné au travail.

ARTICLE 15 PRIMES

15.01 Prime d'horaire

Le salarié dont certaines heures de son horaire se situent entre 18 h et 8 h reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) l'heure uniquement pour les heures travaillées durant cette période et à condition que le travail effectué ne soit pas des heures supplémentaires.

Cette disposition ne s'applique pas au salarié qui bénéficie d'une flexibilité d'horaire.

15.02 Prime de chef d'équipe

Le chef d'équipe reçoit dans l'exercice de ses fonctions une prime de 5 % de son taux horaire régulier pour chaque heure ainsi travaillée.

15.03 Prime du dimanche

Tout salarié reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour chaque heure de travail effectuée le dimanche. Cette clause ne s'applique pas aux salariés rémunérés au taux double:

15.04 Prime du secteur aquatique

Une allocation annuelle de trois cent cinquante dollars (350 \$) est accordée aux techniciens et moniteurs du secteur aquatique pour l'achat de maillots et sandales.

ARTICLE 16 VACANCES

16.01 Tout salarié régulier a droit, en fonction de son ancienneté, à des vacances payées selon les dispositions suivantes :

- a) Moins d'un (1) an selon les dispositions de l'annexe « C »;
- b) Après un (1) an de service : trois (3) semaines, selon les dispositions de l'annexe « C »;
- c) Après trois (3) ans de service : quatre (4) semaines, selon les dispositions de l'annexe « C »;
- d) Après sept (7) ans de service : cinq (5) semaines selon, les dispositions de l'annexe « C »;
- e) Après dix (10) ans de service : six (6) semaines selon, les dispositions de l'annexe « C ».

16.02 Les jours de vacances seront calculés au prorata des mois effectivement travaillés durant l'année d'acquisition du droit aux vacances. Cependant toute absence autorisée en vertu de l'article 7.08 ou par maladie ou accident est considérée pour les fins de ce paragraphe comme effectivement travaillée en autant qu'une telle absence ne dépasse pas vingt-six (26) semaines.

16.03 Le salarié en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail. Le salarié peut, s'il le désire, recevoir avant son départ en vacances, la rémunération à laquelle il a droit. Cependant, le salarié devra en faire la demande au moins une période de paie avant sa prise de vacances.

16.04 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.

16.05 Le salarié peut prendre ses vacances de la façon suivante :

Nombre de semaines de vacances	Nombre de périodes possibles
1	1
2	2
3	3
4	3
5	4
6	4

Cependant, lorsqu'il y a fermeture des édifices, les vacances prises à ce moment-là ne devront pas être considérées comme une période.

16.06 L'Employeur détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte à la fois :

- des besoins du service
- de la préférence exprimée par le salarié
- de l'ancienneté

Pour les fins d'application du présent article, le choix de vacances des personnes hors de l'unité de négociation n'est pas inclus dans l'expression "les besoins du service".

16.07 Un salarié peut changer ses dates de vacances après entente avec son supérieur immédiat à la condition que la période de vacances des autres salariés soit respectée. Ce dernier ne peut refuser sans motif valable.

16.08 Le salarié victime d'un accident, accident de travail, d'une maladie ou d'une maladie professionnelle et non rétabli au début de la période déterminée pour la prise de ses vacances, peut exceptionnellement ajourner ses vacances à une date ultérieure et un calendrier de reprise de ces dites vacances devra être soumis par le salarié, pour fins d'approbation.

Le calendrier de reprise devra respecter les modalités ci-dessous et devra être déposé auprès du supérieur immédiat de la façon suivante :

- a) Dans la semaine suivant son retour au travail, les vacances ajournées doivent être planifiées entre la date du retour au travail et le 30 avril suivant, tout en respectant les choix des autres salariés préalablement autorisés par l'Employeur.
- b) Après le 30 avril suivant, le solde des vacances ajournées n'ayant pu être planifié, tel que prévu au paragraphe précédent, devra être planifié pour la période de vacances suivante, établie entre le 1^{er} mai et le 30 avril, après l'application du choix des vacances courantes, tel que défini à l'article 16.06.

16.09 Si un ou plusieurs jours de congés fériés tombent pendant une période de vacances, le ou les jours de vacances correspondants sont reportés plus tard, et repris après entente avec son supérieur immédiat.

- 16.10 L'Employeur affiche, aux endroits habituels, le quantum de vacances, avant le 15 mars de chaque année. Les salariés expriment leur choix de vacances avant le 31 mars. L'Employeur fait connaître par écrit, à chaque salarié, avant le 15 avril de chaque année, sa (ses) date(s) de vacances.
- 16.11 Pour un salarié qui a plus de quatre (4) semaines de vacances, les heures en sus pourront s'accumuler jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines.
- Les vacances accumulées payées ou prises en temps seront rémunérées au taux en vigueur de l'année courante.
- Le choix desdites périodes de vacances sera fait en fonction des besoins du service et ne peut déranger le choix des vacances des autres salariés du service concerné.
- 16.12 Un salarié qui a plus de quatre (4) semaines de vacances peut se faire payer (1) une semaine et/ou l'accumuler en vertu de l'article 16.11.
- 16.13 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit, avec sa paie de départ, au quantum de vacances accumulées selon la clause 16.01. Les salariés ayant moins d'un an de service reçoivent 4 % des gains accumulés.
- 16.14 Les vacances se gagnent entre le 1^{er} mai et le 30 avril d'une année. Elles sont prises entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année subséquente, sauf pour les salariés qui se sont prévalus des dispositions de l'article 16.08.
- 16.15 Pour fin de calcul, les vacances prévues à l'article 16.01 sont converties en heures.

ARTICLE 17 CONGÉS FÉRIÉS

17.01 Les salariés ont droit à un congé sans perte de salaire à chacun des jours ci-après énumérés :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Saint-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

Si un congé tombe un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au jour ouvrable précédent ou suivant.

Pour les employés sur horaire (13.01 b), lorsqu'un congé tombe un jour de repos hebdomadaire, il est reporté au jour ouvrable précédent. Lorsqu'il y a plus d'un jour de congés fériés consécutifs, le premier jour de congé est reporté au jour ouvrable précédent et les jours de congé subséquents sont reportés aux jours ouvrables suivants.

17.02 La date d'anniversaire du salarié est considérée comme congé flottant. Après entente avec le supérieur immédiat, il sera possible de reporter ce congé à une autre date.

17.03 Les salariés ne sont pas tenus de travailler lors d'un jour de congé férié; toutefois s'ils travaillent, ils reçoivent une rémunération équivalant au taux du temps supplémentaire en sus de la paie de congé statutaire.

17.04 L'Employeur affiche le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet la liste des congés fériés pour la période de six (6) mois à venir. Au même moment, il fait connaître aux salariés l'ouverture ou la fermeture de ses différents services pour la même période.

17.05

Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion des jours fériés et chômés mentionnés au paragraphe 17.01, un salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement ou le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié et chômé, à moins d'avoir obtenu la permission de l'Employeur ou d'être absent pour des raisons acceptées, et aux conditions de la présente convention collective.

ARTICLE 18 SALAIRES

18.01 Les salaires apparaissant à l'annexe « B » font partie intégrante de la convention collective et sont applicables pour la période du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023. Ces salaires sont majorés pour les années subséquentes de la façon suivante :

- 1^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024 : 2,5 %
- 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025 : 2,5 %
- 1^{er} octobre 2025 au 30 septembre 2026 : 2,5 %
- 1^{er} octobre 2026 au 30 septembre 2027 : 2,25 %

Malgré ce qui précède, les salaires sont aussi majorés selon les dispositions prévues à l'annexe « I », indexation des salaires.

Au 1^{er} octobre de chaque année l'Employeur fournit la nouvelle grille salariale à chaque employé et au Syndicat.

18.02 Les salariés sont rémunérés par dépôt bancaire le jeudi de la semaine qui suit la période de paie; si le jeudi est chômé, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent ou suivant.

18.03 Le temps supplémentaire est payé, au plus tard le deuxième jeudi suivant le jour de son exécution.

18.04 L'Employeur remet au salarié avec sa paie, un état de salaire et des retenues sur lesquelles on trouve les mentions suivantes :

- a) la date et la période de paie;
- b) le nombre d'heures et le montant payé à taux régulier;
- c) le nombre d'heures et le montant payé à taux et demi;
- d) le nombre d'heures et le montant payé à taux double;
- e) les primes versées;
- f) le montant détaillé des déductions;
- g) le montant net versé.

18.05 Tout salarié congédié ou démissionnaire reçoit son salaire et ses articles personnels lors de la paie de la période au cours de laquelle son engagement a pris fin.

18.06 La correction des erreurs dans la paie de tout salarié est effectuée dans les plus brefs délais possibles.

18.07 Pour le salarié régulier, l'avancement d'échelon est effectué six (6) mois après la date d'entrée en fonction, la date de promotion ou de rétrogradation. Les avancements d'échelon subséquents sont appliqués à un (1) an d'intervalle jusqu'à concurrence du taux maximum de la classification.

Pour les autres salariés, l'avancement d'échelon se fait selon la formule suivante :

Pour les salariés surnuméraires, remplaçants et temps partiel, la première augmentation est après neuf cent trente-six (936) heures de travail dans une même classe salariale. Les avancements d'échelon subséquents sont appliqués après mille huit cent vingt (1820) heures dans une même classe jusqu'à concurrence du taux maximum de la classification.

Aux fins de calcul, les heures recommencent à zéro dans les cas suivants :

- Réembauche après une période de plus de six (6) mois sans avoir travaillé pour la Ville;
- Réembauche après une période de plus d'un (1) an suite à une absence de l'employé pour cause de maladie;
- Réembauche suite à un départ volontaire;
- Lorsqu'un salarié ne se présente pas au travail dans les deux jours ouvrables suivant le rappel au travail par l'Employeur.

18.08 Lorsqu'un salarié régulier ou à l'essai remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, en tout ou en partie, une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'il remplit régulièrement, il reçoit pour la durée de son travail :

- son salaire au moment de l'affectation, si celle-ci est faite à une classification inférieure;
- si l'affectation est faite à une classification supérieure, le salarié reçoit le salaire de l'échelon de sa nouvelle classification qui lui accorde une augmentation de salaire minimale de 105 %, sous réserve de limiter le nouveau taux de salaire à l'échelon maximal de sa nouvelle classification. Pour recevoir cette rémunération, le travail doit durer au moins une demi-journée.

Lorsqu'un salarié à temps partiel remplit temporairement, à la demande de l'Employeur en tout ou en partie, une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'il remplit régulièrement, il reçoit pour la durée de son travail :

- si l'affectation est faite à une classification inférieure, le salaire de la classe du poste auquel il est affecté temporairement et conserve le même échelon de salaire que celui qu'il reçoit à son poste d'origine;
- si l'affectation est faite à une classification supérieure, le salarié reçoit le salaire de l'échelon de sa nouvelle classification qui lui accorde une augmentation de salaire minimale de 105 %, sous réserve de limiter le nouveau taux de salaire à l'échelon maximal de sa nouvelle classification.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS

19.01 Tout salarié régulier aura droit aux congés spéciaux suivants avec salaire. Les congés prévus au présent article à l'exclusion de ceux décrits en e) doivent être pris de façon contiguë à l'événement.

- a) décès ou funérailles du conjoint, fils, fille, père, mère : cinq (5) jours;
- b) décès ou funérailles du frère, sœur, petit-fils, petite-fille, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, gendre, bru : trois (3) jours;
- c) Mariage ou divorce du salarié : deux (2) jours;
- d) Mariage d'un fils ou d'une fille ou du père ou de la mère du salarié : un (1) jour ouvrable, reporté le jour ouvrable précédent ou suivant si le mariage tombe un jour de congé;
- e) Deux (2) jours lors de la naissance, de l'adoption ou le baptême d'un fils ou d'une fille;

Dans le cas d'une naissance, ces jours peuvent être pris lors de la naissance ou lors de la sortie de l'hôpital de la mère et/ou de l'enfant;

- f) Si le salarié demeure à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de l'événement, il pourra bénéficier de deux (2) journées supplémentaires. Les déplacements vers la rive sud comprennent ces jours additionnels;
- g) Cinq (5) représentants des salariés pourront assister aux funérailles d'un confrère de travail et cela sans perte de salaire.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat et produire à sa demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.

Aux fins de l'application du présent article, fils ou fille comprend fils ou fille du conjoint.

19.02 L'Employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

19.03 Un salarié peut faire une demande de congé sans salaire afin de se porter candidat à toute élection fédérale ou provinciale.

19.04 Dans les soixante (60) jours, le salarié défait reprend le poste qu'il occupait lors de son congé sans salaire ou un poste équivalent.

ARTICLE 20 CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET/OU D'ADOPTION

20.01 L'Employeur accorde, conformément au Régime québécois d'assurance parentale à tout salarié qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption.

Le salarié qui désire bénéficier d'un tel congé doit aviser, par écrit, le Service des ressources humaines, au moins trente (30) jours précédant la date de début du congé. Dans le cas d'un congé de maternité, cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable d'accouchement.

La participation du salarié aux régimes de retraite et d'assurance collective n'est pas affectée par l'absence du salarié en congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption, dans la mesure où il continue de payer sa part habituelle. Dans un tel cas, l'Employeur continue également d'assumer sa part habituelle.

20.02 Congé de maternité, de paternité, parental et/ou d'adoption

L'Employeur verse au salarié en congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption, la différence entre la prestation du Régime québécois d'assurance parentale et 85 % de son salaire régulier, pour une période maximale de quarante (40) semaines.

La salariée enceinte qui doit s'absenter de son travail pour une visite chez son médecin ou pour tout autre examen en relation avec sa grossesse, reçoit son plein salaire pour un maximum de douze (12) heures, pour toute la durée de la grossesse.

À l'échéance d'un congé de maternité, la salariée doit, sur demande de l'Employeur, produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail et, dans un tel cas, l'Employeur rembourse les frais du certificat médical, s'il y a lieu, au médecin traitant sur présentation de facture. En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou de maladie, la salariée a droit aux avantages prévus à l'article 27.

Le salarié continue à accumuler des vacances et des congés de maladie pendant la période au cours de laquelle l'Employeur verse une contribution additionnelle aux prestations d'assurance parentale.

20.03 Abrogé

- 20.04 Le salarié bénéficiant d'un congé en vertu du présent article doit informer, dans la mesure du possible, le Service des ressources humaines au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, de la date de son retour au travail.
- 20.05 Dans le cas d'un congé parental, les banques de temps du salarié (vacances, maladie, anniversaire) sont ajustées en fonction de la période d'absence. Les règles d'ajustements applicables sont celles en vigueur dans la politique administrative émise par l'Employeur laquelle ne peut être modifiée sans accord entre les parties.

ARTICLE 21 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

21.01 Le salarié désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études en dehors des heures régulières de travail doit, préalablement, faire accepter sa demande au Service des ressources humaines. Les cours approuvés par l'Employeur seront remboursés à cent pour cent (100 %) à la condition que le salarié fournisse une attestation confirmant qu'il a réussi le cours. De plus, l'Employeur rembourse au salarié le matériel didactique requis par l'institution d'enseignement pour la poursuite du cours. Ces études ou cours doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que le salarié accomplit, ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder à une autre fonction.

Si, à la demande de l'Employeur, un salarié suit des cours de perfectionnement, l'Employeur assumera entièrement le paiement des frais de cours, de pension, de transport, etc. Nonobstant les dispositions de l'article 14 sur le temps supplémentaire, lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, reçoit de la formation et se déplace à l'extérieur de Sept-Îles pour se rendre à ladite formation en dehors des heures normales de travail, il reçoit la rémunération suivante :

- a) Temps simple pour les heures ne dépassant pas quarante (40) heures de travail à l'intérieur de la même semaine de travail;
- b) Temps et demi (1½) pour les heures dépassant quarante (40) heures de travail à l'intérieur de la même semaine de travail.

21.02 Les parties conviennent d'identifier, en comité paritaire, les besoins de formation. Ladite formation doit correspondre aux besoins organisationnels et répondre aux obligations légales de l'Employeur. Les montants prévus dans la présente formation ne pourront dépasser l'équivalent de 1 % par année de la masse salariale des salariés couverts par la présente convention collective. Le calcul du 1 % de la masse salariale sera établi conformément aux dispositions de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Toute formation sur laquelle les parties se seront entendues sera considérée comme étant admissible en vertu des dispositions de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat le bilan de la formation donnée au cours de l'année précédente, et ce, au plus tard le 1^{er} juin de chaque année.

- 21.03 Lors d'introduction de technologies nouvelles ou d'automatisation dans un poste de travail existant, l'Employeur donnera la formation au titulaire du poste concerné ainsi que tout autre salarié affecté à ce poste.
- 21.04 Pour les employés travaillant au complexe aquatique et dont les fonctions nécessitent des cartes de compétence, l'Employeur rembourse le renouvellement de celles-ci.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS SALAIRE

- 22.01 Dans les cas non prévus par la convention, le salarié régulier qui désire obtenir un congé sans salaire doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines.
- L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable et n'obligera pas le salarié à prendre ses autres congés avant de prendre un congé sans salaire de moins de quinze (15) jours.
- 22.02 La durée du congé sans salaire n'excède pas une période de quatre (4) mois. Toutefois, un congé sans salaire de douze (12) mois est accordé sur demande écrite pour la poursuite d'études à plein temps en relation directe avec le travail que le salarié accomplit ou toute autre matière susceptible de lui permettre d'accéder à une autre fonction.
- 22.03 Si le salarié utilise le congé sans salaire à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé ou à moins d'empêchements découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 22.04 Au retour de son congé sans salaire, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges.
- 22.05 À moins d'entente contraire, le salarié en congé sans salaire ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance collective, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.
- 22.06 Le congé sans salaire n'interrompt pas le service du salarié.
- 22.07 L'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande, un congé à traitement différé, conformément aux modalités prévues à l'annexe « F ».
- 22.08 Dans le cas d'un congé sans salaire, les banques de temps du salarié (vacances, maladie, anniversaire) sont ajustées en fonction de la période d'absence. Les règles d'ajustements applicables sont celles en vigueur dans la politique administrative émise par l'Employeur laquelle ne peut être modifiée sans accord entre les parties.

ARTICLE 23 PRÉSENCE À LA COUR

- 23.01 Un salarié qui est appelé à servir comme juré ou témoin lorsque assigné par « subpoena » et qui doit perdre du temps à cause de cette absence au travail, sera payé pour le temps réellement perdu soit un maximum d'une journée à son salaire quotidien de base à temps simple pour chaque jour. Le nombre de jours ouvrables pour lesquels la paie de juré ou de témoin sera payée est limité à soixante (60) jours par année de calendrier. Toutefois, l'allocation de présence à la Cour sera remise à l'Employeur par le salarié.
- 23.02 Le salarié devra fournir à l'Employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré ou de témoin et les jours pendant lesquels il a servi comme juré ou témoin.
- 23.03 Le salarié demandé pour être juré ou témoin pourra changer sa période de vacances ou de congés fériés.
- 23.04 Le salarié témoin d'un accident durant sa période de travail et requis par la suite de témoigner dans cette cause, sans en être partie, est soumis aux modalités du paragraphe 23.01.
- 23.05 Tout salarié appelé devant la Cour municipale ou toute autre cour de justice, par ses fonctions officielles, sera considéré en devoir.
- S'il est en congé ou en vacances, il recevra la rémunération prévue pour le temps supplémentaire.

ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ : PRÉVENTION

- 24.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail. Il doit également informer le Syndicat et chaque salarié sur les risques inhérents du travail et de chaque poste de travail.
- 24.02 Un comité de santé et sécurité formé de deux (2) salariés nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur se réunit un minimum de deux (2) fois par année afin de discuter des questions relatives à la santé et à la sécurité des salariés. Ce comité planifie en début d'année les inspections en santé et sécurité. Le fonctionnement du comité s'effectue conformément aux lois et règlements en vigueur sur la santé et sécurité.
- 24.03 Toute recommandation du comité de santé et sécurité est présentée à la direction du service concerné, qui voit à y donner suite dans la mesure du possible.
- 24.04 L'Employeur met à la disposition des salariés les équipements de protection individuels nécessaires à la santé et la sécurité, conformément aux lois et règlements applicables en matière de santé et sécurité au travail.
- 24.05 L'Employeur fournit aux membres du comité les rapports d'accidents de travail ou d'incidents ou tout autre rapport jugé pertinent, dans l'exercice des fonctions du comité.

ARTICLE 25 ASSURANCE COLLECTIVE

- 25.01 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance collective en vigueur, couvrant les bénéficiaires actuels. Le coût de l'assurance collective sera réparti sur une base égale entre les salariés couverts par la présente convention et l'Employeur.
- 25.02 Abrogé
- 25.03 L'administration du régime d'assurance collective est confiée à un comité conjoint Employeur-salariés formé en vertu du règlement de la Ville. Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et un (1) représentant de chacun des groupes couverts par le régime d'assurance collective.

ARTICLE 26 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

26.01 Suite à l'adoption de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal, l'Employeur et le Syndicat ont conclu une entente le 30 mars 2017 visant la modification du régime de retraite conformément aux exigences de la Loi.

Les termes de cette entente font partie intégrante de cette convention collective et apparaissent à l'annexe « G ».

26.02 L'adhésion au régime est une condition d'emploi.

26.03 L'administration du régime complémentaire de retraite est confiée à un comité conjoint Employeur-Salariés composé de représentants de l'Employeur et de représentants de chacun des groupes couverts par le régime complémentaire de retraite.

26.04 L'Employeur accorde au salarié régulier au moment de sa retraite une allocation de retraite équivalente à quatre (4) semaines de salaire.

Celles-ci sont, au choix du salarié, prises dans le mois précédant la date de retraite, payées à la date effective de son départ pour la retraite ou transférées dans un véhicule d'épargne-retraite si la législation en vigueur le permet.

ARTICLE 27 RÉGIME DE CONTINUATION DE SALAIRE

27.01 L'Employeur s'engage à maintenir, à ses frais, au bénéfice des salariés admissibles affligés d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, un régime de continuation de salaire, selon les termes et conditions décrites dans les paragraphes qui suivent.

27.02 Dès le premier jour d'une période d'invalidité causée soit par maladie ou accident, un salarié admissible utilise, s'il y a lieu, les crédits de congés de maladie dont il bénéficie en vertu des avantages conférés par la clause 27.03, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Une période d'invalidité due à une même maladie ou une suite de périodes successives séparées par moins de quarante (40) jours de travail est considérée comme une seule période d'invalidité.

27.03 Congé de maladie courte durée

L'Employeur accorde :

- a) à chaque salarié régulier à son service, le 1^{er} janvier de chaque année, un crédit annuel de congés de maladie de 76,8 heures (pour les salariés travaillant 32 heures/semaine), 84 heures (pour les salariés travaillant 35 heures/semaine), 86,4 heures (pour les salariés travaillant 36 heures/semaine) et 96 heures (pour les salariés travaillant 40 heures/semaine) non cumulatives;
- b) à chaque salarié régulier admissible à une date autre que le 1^{er} janvier de l'année, l'Employeur crédite un congé mensuel égal à 6,4 heures (pour les salariés travaillant 32 heures/semaine), 7 heures (pour les salariés travaillant 35 heures/semaine), 7,2 heures (pour les salariés travaillant 36 heures/semaine) et 8 heures (pour les salariés travaillant 40 heures/semaine), et ce, pour les mois qu'il lui reste à travailler durant l'année en cours.

Le ou vers le 15 décembre de chaque année, le solde des heures de maladie mentionné au paragraphe a) ou b) encore au crédit d'un salarié est remboursé à ce salarié à raison de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de salaire en vigueur à cette date pour 38,4 heures (pour les salariés travaillant 32 heures/semaine), 42 heures (pour les salariés travaillant 35 heures/semaine), 43,2 heures (pour les salariés travaillant 36 heures/semaine) et 48 heures (pour les salariés travaillant 40 heures/semaine) et plus en banque et à cinquante pour cent (50 %) du taux de salaire en vigueur s'il lui reste moins de 38,4 heures, 42 heures, 43,2 heures ou 48 heures en banque.

27.04 Base pour octroi des crédits de congé de maladie

Les crédits de congé de maladie sont octroyés sur une base horaire; une journée étant composée du nombre moyen d'heures que constitue une journée normale de travail, tel que défini dans la présente convention.

- 27.05
- a) Dans le cas de maladie de la famille immédiate soit d'un enfant, du père, de la mère ou du conjoint(e) du salarié, il est loisible au salarié, sur autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, d'utiliser son crédit annuel de congés de maladie.
 - b) Advenant que les congés de maladie soient épuisés, le salarié pourra utiliser ses autres banques de temps ou bénéficier d'un congé sans salaire en vertu de l'article 22.

27.06 Congé de maladie longue durée

Après cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'invalidité due à une même cause, l'Employeur s'engage à verser au salarié invalide durant la période de temps établie, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire jusqu'à concurrence, incluant les cinq (5) jours ouvrables consécutifs, pour le salarié qui a :

- de 3 mois à 1 an d'ancienneté : seize (16) semaines;
- de 1 à 2 ans d'ancienneté : vingt-et-une (21) semaines;
- de 2 à 3 ans d'ancienneté : vingt-six (26) semaines;
- plus de 3 ans d'ancienneté : régime complet selon ce qui est prévu à l'article 27.07.

27.07 Période d'invalidité de plus de vingt-six (26) semaines

Après vingt-six (26) semaines d'invalidité due à une même cause, un salarié invalide ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté à la Ville, recevra tant que durera son invalidité, mais pour une période maximale se terminant lorsqu'il atteindra l'âge normal de la retraite, une prestation mensuelle égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier.

27.08 Remplacement du revenu lors d'accident de travail ou de maladie professionnelle

Le présent article vise à assurer, après les quatorze (14) premiers jours, l'équivalent du salaire net d'un salarié lorsqu'il est victime d'un accident de travail ou maladie professionnelle. Pour fin d'interprétation, il ne doit cependant pas être interprété de telle sorte qu'un salarié victime d'un accident de travail ou maladie professionnelle reçoive une indemnité totale supérieure au salaire net qu'il recevait lorsqu'il était au travail.

Le salaire net, tel que décrit précédemment, se calcule de la façon suivante : le salaire brut hebdomadaire moins les déductions d'impôt fédéral et provincial, de régime de retraite, d'assurance-emploi, de Régime québécois d'assurance parentale, de Régime des rentes du Québec, de cotisations syndicales et d'assurance collective.

Conséquemment, après les quatorze (14) premiers jours, l'Employeur compense, s'il y a lieu, le salarié en accident de travail ou maladie professionnelle de telle sorte qu'il complète la différence entre l'indemnité de la CNESST et le salaire net qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

La compensation prévue au présent article sera versée au salarié jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin attitré fasse rapport qu'il souffre d'une incapacité permanente qui le rend incapable de remplir ses fonctions.

27.09

Autres revenus pour cause d'invalidité

Tout salarié qui reçoit des prestations d'assurance-salaire de l'Employeur et reçoit également des prestations de :

- a) la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou toute autre agence gouvernementale administrant une loi ou un règlement de même nature (Société de l'assurance automobile du Québec et Régie des rentes du Québec);
- b) tout autre contrat ou plan d'assurance ou entente pouvant être intervenu entre l'Employeur et ses salariés ou entre l'Employeur et une tierce partie en faveur de ses salariés;

devra les remettre à l'Employeur dès leur réception jusqu'à concurrence de l'indemnité ou compensation reçue par le régime de l'Employeur.

27.10

Emploi temporaire de réadaptation

Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre si possible à un salarié affligé d'une invalidité qui l'empêche d'exercer les fonctions de son occupation principale, d'occuper un poste dont les fonctions seraient considérées comme travail de réadaptation à des conditions de travail au préalable acceptées par les parties.

Aucun salarié ne peut être congédié ou licencié en raison d'incapacité physique ou maladie.

27.11 **Examen médical spécial**

Lorsque l'Employeur juge qu'il y a abus, il peut faire examiner le salarié par le médecin de l'Employeur.

27.12 **Certificat médical**

- a) Sur demande du directeur du service ou son représentant lorsque celui-ci juge qu'il y a abus de la part d'un salarié, ce dernier doit fournir dans les quarante-huit (48) heures qui suivent son retour au travail, le certificat médical de l'Employeur dûment rempli.
- b) Après toute absence pour cause de maladie ou d'accident du salarié, de trois (3) jours ou plus, le salarié doit faire parvenir au Service des ressources humaines au terme de la période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, le certificat médical de l'Employeur dûment rempli.
- c) Lorsque l'Employeur requiert un certificat médical d'un salarié, il assume, s'il y a lieu, les frais du certificat médical, pour un maximum de vingt dollars (20 \$). Le paiement du certificat médical est fait à l'attention du médecin du salarié sur présentation d'une facture.

27.13 **Validité d'une réclamation pour prestations versées par la Ville**

Lorsque le médecin désigné par l'Employeur déclare un salarié comme étant apte à assumer à nouveau les fonctions de son occupation principale, celui-ci doit :

- a) Se présenter au travail à la date indiquée par le médecin de l'Employeur ou;
- b) Contester, dans les cinq (5) jours, le diagnostic du médecin de l'Employeur et à cette fin, il doit se faire représenter, à ses frais, par son propre médecin auprès du médecin de l'Employeur.
- c) En cas de mésentente entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié, l'Employeur et le Syndicat ont cinq (5) jours pour s'entendre sur le choix d'un troisième médecin, dont le diagnostic sera final et sans appel. Le médecin arbitre dont il est fait mention précédemment aura dix (10) jours pour rendre son diagnostic.

Pendant la procédure précédemment énumérée aux paragraphes a), b) et c), le salarié continue de recevoir la rémunération qui est prévue en vertu du régime de continuation de salaire jusqu'à la date de réception de la décision du médecin arbitre. Si le médecin arbitre conclut que le salarié est apte à occuper sa fonction, le salarié rembourse à l'Employeur les sommes qui lui auront été versées depuis la date à laquelle le médecin de l'Employeur lui avait indiqué qu'il était apte à travailler. Dans le cas contraire, le salarié continue à bénéficier des dispositions du régime de continuation de salaire prévues à la présente convention collective.

Les parties conviennent de s'en remettre à la décision du troisième médecin pour les fins du régime de continuation de salaire, dont les prestations sont payables par l'Employeur. Le diagnostic du troisième médecin ne peut préjudicier aux droits de l'assureur, lequel n'est pas lié par celui-ci pour le régime de continuation de salaire prévu à l'article 27.07.

27.14 Validité d'une réclamation pour prestations versées par un assureur

Lors de contestation de la part d'un salarié invalide sur le règlement d'une réclamation pour prestation prévue dans le présent chapitre et dont le versement doit être fait par un assureur, l'Employeur s'engage à assister le réclamant dans la mesure du possible.

27.15 Subrogation

Sous réserve de toute subrogation, le salarié doit céder à l'Employeur les droits qu'il peut avoir contre la personne responsable de sa maladie ou de l'accident subi, jusqu'à concurrence de l'indemnité ou compensation que lui paie l'Employeur pour cet accident ou cette maladie.

27.16 Ajustement des banques de temps

Dans le cas d'une période d'invalidité de plus de vingt-six (26) semaines, les banques de temps du salarié (vacances, maladie, anniversaire) sont ajustées en fonction de la période d'absence. Les règles d'ajustements applicables sont celles en vigueur dans la politique administrative émise par l'Employeur laquelle ne peut être modifiée sans accord entre les parties.

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois mesures qui suivent :
- a) l'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 28.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 28.03 Les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 28.04 Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.
- 28.05 Le salarié dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de la part de l'Employeur au plus tard quinze (15) jours après la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction et copie de l'avis est envoyée au Syndicat.
- 28.06 Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit convoquer le salarié selon les modalités suivantes :
- le salarié reçoit un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures et, au même moment, l'Employeur avise par écrit le président du Syndicat ou son représentant que le salarié a été convoqué;
 - cette rencontre devra être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'Employeur;
 - le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Le salarié doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 28.07 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un salarié lors de l'arbitrage.

- 28.08 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera invoqué contre lui et sera retiré de son dossier après neuf (9) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature. Lors d'une suspension, telle sanction restera au dossier pour une période de douze (12) mois.
- 28.09 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.
- 28.10 Toute plainte portée contre un salarié par des citoyens ne peut être invoquée ou versée à son dossier, à moins qu'elle ne soit écrite et signée. Dans tous les cas, le salarié et le Syndicat en reçoivent une copie.

ARTICLE 29 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 29.01 Le salarié ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 29.02 D'un commun accord les parties pourront modifier le libellé d'un grief.
- 29.03 Tout grief est soumis dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, par écrit, à son supérieur immédiat ou à son représentant et une copie conforme est transmise à la direction du Service des ressources humaines.
- 29.04 À partir de ce moment, l'Employeur peut convoquer et réunir le comité de griefs pour en discuter.
- 29.05 Si dans un délai de deux (2) mois de calendrier, suivant la date du dépôt du grief, le salarié ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse, ou qu'il la juge insatisfaisante ou que le comité de griefs n'a pas été réuni, le grief est considéré comme étant automatiquement référé à l'étape de l'arbitrage.
- 29.06 Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les renseignements pertinents au grief, qui se trouvent dans le dossier du ou des salariés concernés.

ARTICLE 30 ARBITRAGE

- 30.01 Abrogé
- 30.02 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux parties s'entendent sur le choix de cet arbitre unique.
- 30.03 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sera prié de le désigner.
- 30.04 L'arbitre unique doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et de l'audition.
- 30.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Cette décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 30.06 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre ensuite à l'esprit, cependant il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à cette convention.
- 30.07 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié pourrait avoir droit.

Procédure sommaire

- 30.08 L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, choisir entre la procédure normale d'arbitrage ou la procédure sommaire d'arbitrage.
- 30.09 Dans le cas de procédure sommaire, l'arbitre doit entendre le grief à fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'il puisse en disposer sur-le-champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.
- 30.10 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce.
- 30.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux parties.

30.12 Les salariés appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire pour le temps où leur présence est requise.

30.13 L'Employeur peut référer directement à l'arbitrage un grief patronal relativement à l'interprétation et l'application de la convention collective. Dans un tel cas, l'Employeur n'est pas assujéti aux étapes prévues à la procédure de grief.

Une copie du grief est acheminée au Syndicat et les frais d'arbitrage sont entièrement à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 31 ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 31.01 Tout salarié requis par l'Employeur de se servir de son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, recevra une allocation automobile conformément au règlement intitulé « *Règlement relatif au remboursement des dépenses occasionnées pour le compte de la Ville de Sept-Îles par les élus et les employés* » applicable à la Ville de Sept-Îles.
- 31.02 Le salarié peut en tout temps refuser de se servir de son automobile personnelle.

ARTICLE 32 PROTECTION AUX SALARIÉS

32.01 L'Employeur prendra fait et cause pour tout salarié couvert par la présente convention, poursuivi en justice à la suite d'actes licites posés dans l'exercice de sa fonction.

ARTICLE 33 VALIDITÉ DE LA CONVENTION

33.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle par suite d'une décision rendue par un tribunal compétent ou des dispositions de la loi ou l'un de ses amendements subséquents, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 34 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

34.01 Toutes annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention et celles-ci doivent être déposées au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par l'Employeur, dont copie est acheminée au Syndicat.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION


35.01 La présente convention collective est conclue pour une période de cinq (5) ans soit du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2027.


Une rétroactivité sur les salaires est versée à tous les salariés en poste au 1^{er} octobre 2022 aux données bancaires connues par l'Employeur. Aucune démarche supplémentaire ne sera réalisée par l'Employeur.

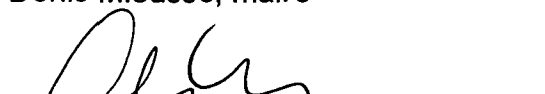
Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.


EN FOI DE QUOI, les représentants de chacune des parties dûment autorisées ont signé à Sept-Îles, ce 13^{ième} jour de février 2024.


LA VILLE DE SEPT-ÎLES**SYNDICAT DES SALARIÉS(ES)
DE LA VILLE DE SEPT-ÎLES,
SECTION LOCALE 1930 - SCFP**



Denis Miousse, maire



Mathieu Gingras, président


Catherine Lauzon, directrice générale


Vanessa Harvey, déléguée syndicale


Eric Mailloux, directeur RH


André Lacroix, délégué syndical


Joanie Fortin, conseillère syndicale
SCFP - Côte-Nord

ANNEXE A
CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Classe	Fonction	Service	Heures/ semaine	Article visé par l'horaire de travail
1	Surveillant	Loisirs	Temps partiel	Non assujetti
2	Téléphoniste	Loisirs	Temps partiel	Non assujetti
3	Préposé aux plateaux récréatifs	Loisirs	Temps partiel	Non assujetti
4	Moniteur	Loisirs	Temps partiel	Non assujetti
5	Animateur de lecture Auxiliaire bibliothèque Commissionnaire Surveillant principal CSR Surveillant auxiliaire CSR	Loisirs Loisirs Finances Loisirs Loisirs	Temps partiel Temps partiel 40 heures 40 heures Temps partiel	Non assujetti Non assujetti 13.01 b) 13.01 b) Non assujetti
6	Préposé au service technique – Bibliothèque Préposé en loisirs Surveillant-sauveteur	Loisirs Loisirs Loisirs	32 heures Temps partiel Temps partiel	13.01 b) Non assujetti Non assujetti
7	Préposé au service à la clientèle - Bibliothèque	Loisirs	32 heures	13.01 b)
8	Enseignant en natation Technicien en documentation - Support	Loisirs Loisirs	Temps partiel 32 heures	Non assujetti 13.01 b)
9	Agent de bureau Agent de bureau Commis aux comptes à payer Commis répartition Magasiner Technicien en documentation	Loisirs – Aréas Loisirs Finances Travaux publics Finances Loisirs	35 heures 32 heures 36 heures 40 heures 40 heures 32 heures	13.01 b) 13.01 b) 13.01 a) 13.01 b) 13.01 b) 13.01 b)
10	Commis à la taxation et perception	Finances	36 heures	13.01 a)
11	Adjoint administratif Adjoint administratif Adjoint administratif Adjoint administratif Adjoint administratif Moniteur en sécurité aquatique	Ingénierie Loisirs Aff. Juridique Incendie Urbanisme Loisirs	36 heures 32 heures 36 heures 32 heures 36 heures 36 heures	13.01 b) 13.01 b) 13.01 b) 13.01 b) 13.01 b) 13.01 b)
12	Technicien en approvisionnement Technicien en comptabilité Technicien en droit Technicien en loisirs Technicien au secteur aquatique	Finances Finances Affaires juridiques Loisirs Loisirs	36 heures 36 heures 36 heures 36 heures 36 heures	13.01 b) 13.01 a) 13.01 a) 13.01 b) 13.01 b)

Classe	Fonction	Service	Heures/ semaine	Article visé par l'horaire de travail
13	Agent culturel	Loisirs	36 heures	13.01 b)
	Bibliothécaire	Loisirs	36 heures	13.01 b)
	Analyste en environnement	Ingénierie	40 heures	13.01 b)
	Inspecteur à l'urbanisme	Urbanisme	36 heures	13.01 b)
	Technicien au traitement de la paie	Finances	36 heures	13.01 a)
14	Technicien à l'urbanisme	Urbanisme	36 heures	13.01 b)
	Technicien en informatique	Finances	36 heures	13.01 b)
	Technicien réseau	Finances	36 heures	13.01 b)
	Administrateur système	Finances	36 heures	13.01 b)
15	Inspecteur-chef à l'urbanisme	Urbanisme	35 heures	13.01 b)
	Technicien en génie civil **	Ingénierie	32 – 40 heures	13.01 b) et 13.04

** Le titulaire d'un poste de technicien génie civil, reçoit une prime forfaitaire de 3 % sur son taux horaire pour les heures travaillées en guise de compensation à son pointage d'évaluation des emplois hors échelle.

La liste des emplois de l'annexe « A » est mise à jour régulièrement suite à la création ou à la modification des emplois.

ANNEXE B ÉCHELLE SALARIALE

**Du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023
(3 %)**

Échelons

		1	2	3	4	5	6	7
Classes	1		15,25	17,20	19,40	21,63	23,78	25,99
	2	15,25	16,43	18,62	20,82	23,01	25,23	27,45
	3	15,67	17,86	20,07	22,28	24,48	26,65	28,87
	4	17,10	19,28	21,48	23,67	25,89	28,09	30,29
	5	18,55	20,72	22,92	25,13	27,32	29,51	31,73
	6	19,98	22,19	24,34	26,55	28,75	30,96	33,15
	7	21,39	23,57	25,79	27,99	30,19	32,38	34,59
	8	22,85	25,04	27,21	29,43	31,61	33,81	36,02
	9	24,25	26,45	28,65	30,83	33,06	35,25	37,45
	10	25,70	27,88	30,07	32,29	34,48	36,69	38,88
	11	27,12	29,31	31,52	33,71	35,92	38,11	40,33
	12	28,56	30,74	32,94	35,14	37,35	39,54	41,74
	13	30,00	32,16	34,37	36,58	38,78	40,98	43,17
	14	31,42	33,62	35,80	38,01	40,20	42,42	44,63
	15	32,85	35,06	37,24	39,44	41,63	43,85	46,06

Pour l'année 2023, 2024 et 2025, l'augmentation sera de 2.5 % + IPC selon l'annexe I si applicable.

Pour l'année 2026, l'augmentation sera de 2.25 % + IPC selon l'annexe I si applicable.

ANNEXE C
QUANTUM DE VACANCES – TABLEAU DE CONVERSION

**TABLEAU SERVANT À CONVERTIR LE QUANTUM
DE VACANCES PRÉVU À L'ARTICLE 16**

NOMBRE MOIS MINIMUM EXCLUS	NOMBRE MOIS MAXIMUM INCLUS	CONVERSION EN HEURES			
		32h (6,4h)	35h (7h)	36h (7,2h)	40h (8h)
0,0	0,5	8,00	8,75	9,00	10,00
0,5	1,5	16,00	17,50	18,00	20,00
1,5	2,5	24,00	26,25	27,00	30,00
2,5	3,5	32,00	35,00	36,00	40,00
3,5	4,0	40,00	43,75	45,00	50,00
4,0	5,5	48,00	52,50	54,00	60,00
5,5	6,5	56,00	61,25	63,00	70,00
6,5	7,5	64,00	70,00	72,00	80,00
7,5	8,5	72,00	78,75	81,00	90,00
8,5	9,5	80,00	87,50	90,00	100,00
9,5	12	88,00	96,25	99,00	110,00
12	24	96,00	105,00	108,00	120,00
24	28	102,5	112,00	115,25	128,00

**TABLEAU SERVANT À CONVERTIR LE QUANTUM
DE VACANCES PRÉVU À L'ARTICLE 16**

NOMBRE MOIS MINIMUM EXCLUS	NOMBRE MOIS MAXIMUM INCLUS	CONVERSION EN HEURES			
		32h (6,4h)	35h (7h)	36h (7,2h)	40h (8h)
28	31	109,00	119,00	122,50	136,00
31	33	115,25	126,00	129,75	144,00
33	36	121,75	133,00	137,00	152,00
36	72	128,00	140,00	144,00	160,00
72	73	132,00	144,50	148,50	165,00
73	75	136,00	148,75	153,00	170,00
75	76	140,00	153,25	157,50	175,00
76	78	144,00	157,50	162,00	180,00
78	79	148,00	162,00	166,50	185,00
79	81	152,00	166,25	171,00	190,00
81	84	156,00	170,75	175,50	195,00
84	108	160,00	175,00	180,00	200,00
108	112	166,50	182,00	187,25	208,00
112	115	173,00	189,00	194,50	216,00
115	117	179,25	196,00	201,75	224,00
117	120	185,75	203,00	209,00	232,00
120	999	192,00	210,00	216,00	240,00

* Arrondissement au 1/4 d'heure supérieur.

ANNEXE D
FORMULAIRE D'AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES

SCFP SECTION LOCALE 1930

AUTORISATION

Je soussigné(e), autorise l'Employeur à déduire de ma paie, une fois par semaine, le montant établi dans les règlements et la constitution du Syndicat des salarié(es) de la Ville de Sept-Îles, section locale 1930, SCFP, pour mes cotisations syndicales.

De plus, j'autorise l'Employeur à remettre copie du présent document au Syndicat, conformément à la convention collective.

Informations personnelles

Nom : _____
Adresse _____ _____
Code postal : _____ Numéro de téléphone : _____
Adresse courriel : _____

Signature

Témoin

Date

ANNEXE E ÉVALUATION DES EMPLOIS

Rien dans les articles qui suivent ne doit être interprété comme limitant le pouvoir exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.

1. Les parties conviennent de mettre en application le plan d'évaluation des emplois, tel que conçu par le comité d'équité salariale de la Ville de Sept-Îles.

Ce plan d'évaluation conçu selon la méthode des points et facteurs compte 13 facteurs. Les classes salariales en vigueur dans la présente convention ont été établies en tenant compte de celui-ci. La première classe débute à 194 points et les classes suivantes ont été créées avec un écart de 40 points.

2. Les descriptions d'emploi, les évaluations, leur classement ainsi que le plan d'évaluation des emplois font partie intégrante de la présente convention collective.
3. L'évaluation et le classement de tout poste nouveau ou modifié sont réalisés selon le plan d'évaluation des emplois.
4. L'Employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli ou tenu d'accomplir par le salarié.
5. Le salarié qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques de sa description de fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.
6. Si un salarié prétend :
 - a) qu'une modification significative de son travail ou de ses conditions d'exécution apportée par l'Employeur a pour effet de changer l'évaluation de son poste;
 - ou
 - b) que la description de son poste n'est plus, dans son ensemble, représentative des tâches réellement accomplies;

il peut formuler une demande de révision de l'évaluation ou de la description de son poste par l'entremise de la partie syndicale dudit comité conjoint. L'analyse d'une telle demande doit débiter dans un délai maximal de trois (3) mois suivant ladite demande.

7. Le comité conjoint d'évaluation est constitué d'un maximum de deux (2) membres désignés par l'Employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat.
8. Le rôle des membres de la partie syndicale à ce comité conjoint sera d'analyser, de discuter et d'évaluer les emplois.
9. L'Employeur convient d'accorder une période d'absence avec salaire aux salariés désignés par le Syndicat à ce comité conjoint, afin d'analyser toute situation relative aux évaluations et aux descriptions des emplois ainsi que pour participer aux rencontres conjointes d'évaluation. Ces salariés doivent préalablement avoir effectué les démarches prescrites à la présente convention collective afin de s'absenter du travail.
10. Lorsque l'Employeur modifie ou crée un poste, il fournit une copie de la description d'emploi et de l'évaluation de ce poste aux membres de la partie syndicale du comité conjoint d'évaluation.
11. Si, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description ou l'évaluation de l'emploi, le tout est considéré comme accepté. L'Employeur fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielle de l'emploi.
12. À la demande écrite de l'une des parties, le comité conjoint d'évaluation doit se réunir dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.
13. Nonobstant toute autre disposition du présent article, l'Employeur a le privilège de créer un nouveau poste et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, l'Employeur doit remettre au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date d'affichage du nouveau poste, la description et l'évaluation de l'emploi. Dans un tel cas, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.
14. Toute entente entre les parties au niveau du comité conjoint d'évaluation est finale et exécutoire.
15. À chaque rencontre du comité conjoint d'évaluation, l'Employeur rédige et fait parvenir au Syndicat pour acceptation un procès-verbal qui fait foi des discussions.
16. Lorsqu'il y a réévaluation d'un poste, l'intégration se fait de la façon suivante :
 - a) Le salarié dont le salaire est inférieur au salaire de sa nouvelle classe reçoit le salaire de l'échelon de sa nouvelle classification qui maintient son salaire ou qui lui accorde une augmentation de salaire. Par la suite, lorsque applicable, il continue à suivre la progression de l'échelle salariale;

- b) Le salarié dont le salaire est supérieur au salaire de sa nouvelle classe voit son salaire maintenu. Lors de l'augmentation générale annuelle lorsque applicable, il reçoit cinquante pour cent (50 %) de ladite augmentation, l'autre cinquante pour cent (50 %) lui étant payé sous forme de montant forfaitaire jusqu'à ce qu'il ait atteint le salaire de sa nouvelle classe.
17. L'entrée en vigueur du salaire prévu au paragraphe précédent est fixée :
- a) soit à la date de l'envoi de la description et/ou de l'évaluation par l'Employeur au Syndicat;
 - b) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.
18. L'ajustement de salaire résultant du reclassement prévu en 16 est effectué dans les dix (10) jours suivant l'entente au comité conjoint d'évaluation ou de la décision arbitrale concernant ce poste.
19. Le paiement des sommes dues est versé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de dépôt de la demande de réévaluation par le salarié ou par la partie syndicale, sans quoi, ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter du quatre-vingt-onzième (91^e) jour, et ce, jusqu'au versement complet des sommes dues.

Procédure d'arbitrage

20. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que tout désaccord entre les parties quant aux résultats de l'évaluation est référé par le Syndicat à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière séance du comité conjoint d'évaluation ou de la réception, par écrit, de la position patronale finale. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à l'évaluation et des redressements désirés, avec copie à l'Employeur.
21. La procédure d'arbitrage, aux fins d'application du présent article, est celle prévue à l'article 30 de la présente convention collective. Les parties s'entendent à l'effet que l'arbitre choisi par les parties ou nommé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, doit posséder une expertise en matière d'évaluation d'emploi.
22. S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description de l'emploi, bien que le salarié l'accomplisse régulièrement dans le cadre normal de son travail, l'arbitre aura mandat d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.

23. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.
24. Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Ils pourront cependant être modifiés avec le consentement écrit des deux parties.

ANNEXE F RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. Définition du régime

Le présent régime à traitement différé est un régime par lequel un salarié peut financer un congé à prendre ultérieurement en différant une partie de son salaire dans le cadre de son emploi à la Ville de Sept-Îles. Ce régime ne doit pas permettre à un salarié de prendre sa retraite après le congé puisque les lois fiscales obligent ledit salarié à fournir une prestation de travail minimale après ledit congé.

2. Définition des termes

2.01 Période de report

Signifie le nombre d'années précédant le congé à traitement différé au cours desquelles la rémunération est réduite conformément aux dispositions du présent régime. Cette période ne peut excéder une durée de six (6) ans.

2.02 Salarié - Participant

Signifie un salarié régulier qui est à l'emploi de la Ville de Sept-Îles depuis une période d'au moins cinq (5) ans à compter de la date de début de la période de report.

2.03 Montant de la rémunération différée

Signifie la partie de la rémunération que la Ville retient pour le salarié, conformément aux dispositions du présent régime.

2.04 Rémunération de base du salarié

Signifie le salaire de base prévu à l'annexe « B » de la convention collective.

2.05 Ville - Employeur

Signifie la Ville de Sept-Îles.

3. Admissibilité

Pour être accepté au régime de congé à traitement différé, le salarié doit répondre à la définition de "salarié - participant" au sens du régime de congé à traitement différé et signer un contrat avec l'Employeur pour rendre applicables les dispositions du régime de congé à traitement différé et assurer sa conformité aux législations et réglementations applicables.

4. Financement du congé

4.01 Au cours de chaque année de la période de report, mais pour une période maximale de six (6) ans, le participant recevra le montant de sa rémunération de base moins le montant qu'il a demandé à la Ville de retenir pour l'année en question, conformément aux dispositions de l'entente signée avec l'Employeur.

4.02 Pendant la période de report, le montant de la rémunération différée en vertu du régime ne peut dépasser 33 ^{1/3} % au cours d'une année civile.

4.03 La Ville versera au salarié un intérêt correspondant au taux crédité par l'institution bancaire pour le compte du participant au régime, sur le montant de rémunération différée aux dates suivantes :

- a) Le 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle le salarié devient un participant du présent régime;
- b) chaque 31 décembre qui suit la date citée au paragraphe a) pendant que le salarié participe au régime;
- c) le dernier jour du congé, lorsque la Ville effectue un paiement en raison du retrait du régime ou du décès du participant.

5. Utilisation du congé à traitement différé

5.01 Le congé à traitement différé devra être utilisé de façon continue (sans interruption) et pris conformément aux dispositions du présent régime. Le congé devra débuter immédiatement à l'expiration de la période de report.

5.02 Pendant la période de report, le salarié reçoit le pourcentage de sa rémunération de base conformément à la répartition prévue au tableau ci-dessous. Ce tableau démontre le pourcentage de la rémunération de base correspondant à la durée du congé à traitement différé et à la période de report.

Durée du congé à traitement différé	Réduction de la rémunération durant la période de report				
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %	91,66 %
9 mois	N/A	75,00 %	81,25 %	85,00 %	87,50 %
12 mois	N/A	66,67 %	75,00 %	80,00 %	83,33 %

- 5.03 Les paiements versés au salarié au cours du congé prendront la forme de versements sur chacune des paies débutant immédiatement après la période de report. La totalité de la rémunération différée est versée au salarié au plus tard à la fin de la première année d'imposition qui commence après la fin de la période de report.
- 5.04 Pendant la période de report, le salarié doit fournir la prestation de travail habituelle requise par l'Employeur au même titre que s'il ne participait pas audit régime de congé à traitement différé.
- 5.05 Pendant la période de report ainsi que pendant la période de congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.
- 5.06 À l'exception des dispositions prévues au présent régime, le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, au même titre que s'il n'était pas à l'emploi de l'Employeur, à l'exception de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement au congé à traitement différé en vertu de l'article 10 de la convention collective.

Durant le congé à traitement différé, le salarié ne pourra donc accumuler ni avoir droit aux avantages suivants :

Les congés sociaux, les congés fériés, les congés parentaux, les vacances, les crédits de congés de maladie et tout autre congé prévu à la convention collective, ainsi que l'avancement professionnel;

- 5.07 Si le salarié ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, à moins d'avoir reçu l'autorisation de prolonger ledit congé en vertu du présent régime ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission à la date de la fin du congé.

6. Retrait du régime

Un salarié qui cesse d'être employé par la Ville est exclu automatiquement du régime. Dans un délai de soixante (60) jours, la Ville doit remettre au salarié le montant de la rémunération différée et tout autre montant qui lui est dû en vertu du présent régime. Si, suite à un congédiement, un salarié conteste ce dernier, la Ville maintiendra le versement de la rémunération différée jusqu'à la date du règlement définitif de la procédure de grief.

Advenant le décès du salarié, la Ville doit, dans les soixante (60) jours de réception de l'avis de décès, verser le montant de la rémunération différée et tout autre montant dû en vertu du présent régime à la succession du salarié, à condition de recevoir les documents de décharge et autres preuves normalement requises pour effectuer un paiement à une succession.

7. Retour après le congé à traitement différé

Après un congé à traitement différé, le salarié reprend l'emploi qu'il occupait avant son départ ou toutes autres fonctions applicables en vertu des dispositions prévues à l'article 10 de la convention collective.

8. Procédures d'accès au congé à traitement différé

Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Répondre aux critères de l'article 2.02 du présent régime;
- b) Faire une demande écrite au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du régime en indiquant :
 - la date de début de la période de report et sa durée;
 - la durée du congé.
- c) Signer une entente (contrat) avec l'Employeur.

9. Vacances annuelles

Durant la période de report, les vacances sont créditées normalement au salarié et les heures sont payées au pourcentage de la rémunération appliquée pendant la période de report. Durant le congé à traitement différé, les vacances qui seraient normalement créditées sont réputées être des vacances utilisées durant le congé à traitement différé.

Les vacances accumulées et non prises avant le 1^{er} mai de l'année de prise de congé à traitement différé seront reportées après ledit congé et prises après entente avec l'Employeur conformément aux dispositions de la convention collective.

10. Assurance collective

Le salarié bénéficiera de l'assurance collective durant la période de report et durant la période de prise de congé, conformément au tableau ci-dessous :

	PERIODE DE REPORT		PERIODE DE CONGE	
	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Couverture d'assurance				
Assurance-médicaments	50 %	50 %	—	100 %
Assurance-vie calculée à partir du salaire de base de la convention collective	50 %	50 %	—	100 %
Assurance-salaire calculée sur le salaire de base de la convention collective	100 %	—	100 %	—

11. Banque de congés de maladie

Pendant la période de report, les crédits de congé de maladie seront monnayés conformément à la convention collective et pendant la période de congé, les crédits de congé de maladie seront réduits au prorata de l'absence.

12. Régime complémentaire de retraite

Pendant la période de report, le salarié et l'Employeur cotisent au régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles en fonction de la rémunération de base du salarié et conformément aux dispositions du régime complémentaire de retraite.

Pendant la période de congé, le salarié devra verser sa cotisation et celle de l'Employeur au régime complémentaire de retraite sur la base de la rémunération reçue au cours de ladite période.

13. Invalidité

Lorsqu'une invalidité survient pendant la durée du régime à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Durant la période de report, le salarié reçoit la rémunération prévue par l'assurance-salaire, et ce, conformément à la convention collective. Pendant cette période, le salarié voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence, conditionnellement au délai prévu à l'article 4.01 du présent régime.
- b) Si l'invalidité survient au cours du congé à traitement différé, elle est présumée ne pas avoir cours.
- c) À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, les dispositions du régime d'assurance-salaire s'appliquent à compter de la date prévue de retour au travail.

14. Contribution aux avantages prévus par la Loi

Pendant la durée du régime, les contributions du salarié et de l'Employeur aux divers avantages prévus par la Loi (RRQ, RAMQ, RQAP, CAE, CNESST) sont effectuées conformément aux lois applicables.

15. Dispositions particulières

Un salarié ne peut, en aucun cas, interrompre et reprendre ultérieurement son congé, que ce soit pour cause de maladie, de congé de maternité, de paternité, parental, d'adoption, d'invalidité ou de retour au travail.

Toute disposition du présent régime de congé à traitement différé sera nulle et sans effet, si elle va à l'encontre de toute loi, réglementation ou contrat d'assurance collective ayant juridiction sur certains aspects du présent régime.

ANNEXE G
LETTRE D'ENTENTE MODIFIANT LE RÉGIME DE RETRAITE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LA VILLE DE SEPT-ÎLES

 ET

 LE SYNDICAT DES SALARIÉS(ES) DE LA VILLE
 DE SEPT-ÎLES, SECTION LOCALE 1930 – SCFP

 ET

 LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
 PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589

 ET

 LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
 PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589 – OMH

 Ci-après nommés
 "Les parties"

OBJET DE L'ENTENTE : Restructuration du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles (règlement no 90-929 et ses amendements)

ATTENDU QUE la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (Loi 15) a été sanctionnée le 5 décembre 2014;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 7 de la Loi 15, tout régime de retraite doit être modifié afin d'y prévoir qu'à compter du 1^{er} janvier 2014 :

1. La cotisation d'exercice est partagée à parts égales entre l'organisme municipal et les participants actifs;
2. Le déficit afférent, le cas échéant, est assumé à parts égales entre l'organisme municipal et les participants actifs, à l'exception des régimes auxquels aucun nouveau participant ne pouvait adhérer après le 31 décembre 2013;

17
R.P.

3. Un fonds de stabilisation alimenté par une cotisation de stabilisation partagée à parts égales entre l'organisme municipal et les participants actifs et ayant pour but de mettre le régime à l'abri d'écarts défavorables susceptibles de l'affecter ultérieurement est constitué.

Malgré le paragraphe 1 du premier alinéa, lorsque les participants actifs contribuent à 35 % ou moins le 31 décembre 2013, le régime peut être modifié pour prévoir une augmentation graduelle de cette proportion qui doit atteindre la moitié de l'écart à combler entre cette proportion et 50 % de la cotisation d'exercice, au plus tard le 1^{er} janvier 2017, la proportion de 50 % de la cotisation d'exercice devant être atteinte, au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

ATTENDU QU'en vertu de l'article 8 de la Loi 15, le 1^{er} janvier 2014, la cotisation d'exercice ne doit pas excéder 18 % de la masse salariale des participants actifs, tel que défini au régime aux fins de l'établissement de la rente;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 12 de la Loi 15, tout régime de retraite doit être modifié le 1^{er} janvier 2014 afin de prévoir que les participants actifs et l'organisme municipal assument, à parts égales, les déficits imputables à ses participants pour le service accumulé avant le 1^{er} janvier 2014, tel que constaté au 31 décembre 2013. L'organisme municipal et les participants actifs peuvent aussi convenir d'une modification prévoyant un partage des déficits qui pourrait atteindre un maximum de 55 % pour l'organisme municipal et un minimum de 45 % pour les participants actifs.

Lorsque plusieurs catégories d'employés participent à un même régime, les déficits peuvent être répartis entre les catégories définies dans ce régime de la manière déjà convenue entre les participants actifs et l'organisme municipal, dès qu'une majorité de catégories en fait la demande. Le comité de retraite informe la Régie des rentes du Québec de cette décision et lui transmet les données concernant les déficits totaux et la part de ceux-ci imputables à chacune de ces catégories;

La part des déficits imputable à l'organisme municipal doit être remboursée sur une période maximale de 15 ans et ces déficits ne peuvent être consolidés;

ATTENDU QU'une évaluation actuarielle complète a été réalisée conformément à la Loi 15 avec les données arrêtées au 31 décembre 2013 et que cette évaluation actuarielle a été déposée à la Régie des rentes du Québec, le 13 janvier 2015;

ATTENDU QUE le conseil municipal de la Ville de Sept-Îles a tenu une séance le 19 janvier 2015 au cours de laquelle a été présenté un rapport de la situation financière fondé sur les conclusions de l'évaluation actuarielle avec les données arrêtées au 31 décembre 2013;

ATTENDU QUE des avis de négociations ont été envoyés aux groupes d'employés cols blancs (SCFP – 1930) et cols bleus (SCFP – 2589) le 18 décembre 2014, afin de débiter le processus de restructuration du régime de retraite et que des rencontres se sont déroulées le 20 janvier 2015.

Ci-1
2
R.P.

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES POINTS SUIVANTS :

Modifier le Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles (règlement no 90-929 et ses amendements) selon les modalités suivantes :

1. Services postérieurs au 31 décembre 2013

Cotisation d'exercice

Afin d'assurer que la cotisation d'exercice n'excède pas 18 % de la masse salariale selon les données de l'évaluation actuarielle complète au 31 décembre 2013, le salaire final moyen pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014 est calculé selon les cinq années consécutives de service créditées les mieux rémunérées ou, si moins de cinq années, de ces années et fractions d'années, s'il y a lieu.

De plus, conformément à l'article 18 de la Loi 15, la prestation additionnelle prévue à l'article 8.03 a) 3) des dispositions du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles (règlement no 90-929 et ses amendements) est abolie le 1^{er} janvier 2014 à l'égard des participants actifs.

Cotisations salariales servant à financer la cotisation d'exercice

À compter du 1^{er} janvier 2014, tout employé participant qui n'a pas atteint sa date normale de retraite verse sous forme de retenues sur son salaire, à titre de cotisation régulière au régime, une somme équivalente à 50 % de la cotisation d'exercice. Pour atteindre ce 50 %, il est entendu que l'augmentation de la cotisation salariale sera graduelle et atteindra la moitié de l'écart à combler entre cette proportion et 50 % de la cotisation d'exercice, au plus tard le 1^{er} janvier 2017, et la proportion de 50 % de la cotisation d'exercice sera atteinte le 1^{er} janvier 2020. À titre indicatif et sous réserve des prochaines évaluations actuarielles, les taux à prévoir relatifs à la cotisation d'exercice n'excédant pas 18 % de la masse salariale sont les suivants :

Années	Taux
2014	6,0 %
2015	6,0 %
2016	6,0 %
2017	7,5 %
2018	8,0 %
2019	8,5 %
2020	9,0 %

17
3
R.P.

Jugement du Tribunal administratif du Québec (TAQ)

Il est entendu que les dispositions de la présente entente concernant les services à compter du 1^{er} janvier 2014 demeurent valides, et ce, sans égard au jugement du TAQ.

Cotisations patronales servant à financer la cotisation d'exercice

À compter du 1^{er} janvier 2014, et ce, jusqu'à l'année 2020, l'employeur assume le solde de la cotisation d'exercice restant suite à l'acquittement de la cotisation salariale servant à financer la cotisation d'exercice. À compter du 1^{er} janvier 2020, l'employeur versera une cotisation patronale, à titre de cotisation régulière au régime, équivalente à 50 % de la cotisation d'exercice.

Fonds de stabilisation

À compter du 1^{er} janvier 2014, un fonds de stabilisation a été créé. Dès l'adoption des modifications au Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Sept-Îles (règlement no 90-929 et ses amendements), celui-ci sera alimenté, rétroactivement à la date de signature de la présente entente, par une cotisation de stabilisation partagée à parts égales entre la Ville de Sept-Îles et les participants actifs. La cotisation de stabilisation représente 10 % de la cotisation d'exercice établie sans marge et est estimée à 1,8 % des salaires;

Les modalités d'utilisation des excédents d'actif, pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014, sont les suivantes :

- a) Si l'actif total du régime, en considérant le compte général et le fonds de stabilisation à la date de l'évaluation, est plus élevé que 115 % du passif actuariel, l'excédent sert à indexer la rente viagère des retraités à la date de l'évaluation. Les rentes de tous les retraités sont indexées d'un même pourcentage pour chaque année, entre le 1^{er} janvier 2014 et l'année de l'évaluation actuarielle attestant du niveau d'excédent. Le montant maximal d'indexation qui peut être accordé pour chaque année depuis la retraite antérieure à l'évaluation est le moindre entre l'indice des prix à la consommation (IPC) et 1 %, après quoi, l'année n'est plus indexée. Cette indexation est valable jusqu'à la nouvelle évaluation;
- b) Si l'actif total du régime excède toujours 115 % du passif actuariel, après l'application du paragraphe a), une provision additionnelle, amenant la provision totale du régime à 20 % du passif actuariel est constituée;
- c) Si l'actif total du régime excède 120 % du passif actuariel, après l'application du paragraphe a), la cotisation de stabilisation des participants actifs et de l'employeur est suspendue.

(1.1)
4
R.A

- d) À moins qu'une règle fiscale ne l'oblige, aucun congé de cotisation d'exercice n'est permis. Cependant, si une règle fiscale prévoit une réduction de la cotisation d'exercice patronale, cette réduction sera partagée, à parts égales, en prise de congé de cotisation d'exercice pour l'employeur et pour un montant équivalent en congé de cotisation salariale ou selon une entente de bonification devant être convenue entre l'employeur et les syndicats, au choix des syndicats.

Toute utilisation est sujette aux conditions fixées par la loi à l'égard de l'utilisation de l'excédent d'actif, pour le service, à compter du 1^{er} janvier 2014.

Partage des déficits du nouveau volet

Advenant un déficit au compte général, le paiement de la cotisation d'équilibre, calculé en amortissant le déficit sur la durée maximale prévue par la législation, est prioritairement payé par le fonds de stabilisation. En cas d'insuffisance du fonds de stabilisation, le partage à parts égales entre les participants actifs et l'employeur s'applique, tel que prévu par la Loi 15. Toutefois, advenant le cas où un surplus est utilisé en amélioration, la totalité du déficit au compte général doit être acquittée par un transfert du fonds de stabilisation.

2. Services antérieurs au 1^{er} janvier 2014

Partage du déficit passé

Les participants actifs et la Ville de Sept-Îles assument, dans l'ordre, 45 % et 55 % des déficits imputables à ces participants actifs pour le service accumulé avant le 1^{er} janvier 2014, tel qu'indiqué à l'annexe H du rapport sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013, préparé le 13 janvier 2015. Pour tenir lieu de contribution au déficit passé, il est entendu de modifier les conditions antérieures du régime, au 1^{er} janvier 2014, pour la portion imputable aux participants actifs. À cet effet, le salaire final moyen calculé selon les cinq années consécutives de service créditées les mieux rémunérées ou, si moins de cinq années, de ces années et fractions d'années, s'il y a lieu, sera utilisé pour une période antérieure au 1^{er} janvier 2014, résultant en une diminution de la provision actuarielle jusqu'à concurrence de la part du déficit (45 %) imputable aux participants actifs. Aux fins de ce calcul, l'actuaire procédera par itération et appliquera la modification, en commençant par l'année la plus récente, soit l'année 2013.

À chaque fois que la modification est appliquée à une année antérieure au 1^{er} janvier 2014, l'actuaire recalculera la part du déficit payé par les participants actifs, arrondie au 0,25 % le plus près. La séquence se terminera au moment où la portion du déficit payé, arrondie au 0,25 % le plus près, sera supérieure ou égale à 45 %.

R.P.

Nonobstant ce qui précède, si la décision de la Régie des rentes du Québec (RRQ) portant le numéro D-21032-008, actuellement en appel devant le Tribunal administratif du Québec (TAQ), était maintenue par un jugement final, les parties devront convenir des ajustements requis, le cas échéant, pour tenir compte du déficit additionnel assumé par les participants pour les services antérieurs au 1^{er} janvier 2014, suivant l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 réalisée par la firme Morneau Shepell et datée du 13 janvier 2015 (annexe H).

Clause banquier et utilisation des excédents d'actif

Lorsque la provision pour écarts défavorables a été constituée pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014, l'excédent peut être utilisé selon l'ordre de priorité suivant :

- a. Rembourser la clause banquier à l'Employeur. À compter du 1er janvier 2014, l'excédent de la cotisation d'exercice versé par la Ville de Sept-Îles sur un montant représentant 7,5 % des salaires cotisables n'est plus comptabilisé dans la clause banquier prévue à l'article 6.06 du règlement no 90-929 et ses amendements. La portion du déficit financée par l'employeur au 31 décembre 2013 par une cédule de financement non consolidable, soit 55 % du déficit à cette date, n'est plus comptabilisée dans la clause banquier. Seuls les nouveaux déficits, pour le service antérieur au 1er janvier 2014, continuent d'y être comptabilisés.
- b. Bonifier le régime selon une entente devant être convenue entre l'employeur et les syndicats.

Toute utilisation est sujette aux conditions fixées par la loi à l'égard de l'utilisation de l'excédent d'actif, pour le service avant le 1er janvier 2014.

3. Gouvernance du conseil d'administration du régime de retraite

La composition du comité de retraite doit demeurer paritaire entre les représentants des participants et les représentants de l'employeur. Le membre indépendant, quant à lui, doit être nommé par le conseil municipal, par voie de résolution, suivant la recommandation du comité de sélection composé d'un représentant de l'employeur et d'un employé représentant les participants actifs.

4. Contestation de la Loi 15

La signature de la présente entente est sans préjudice et sous réserve des conclusions du jugement final à intervenir sur la contestation judiciaire actuellement pendante de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (Loi 15);

ih₆
R.P.

De façon plus spécifique, les parties s'engagent à respecter les conclusions d'une telle décision finale sur la validité constitutionnelle de la Loi 15 et ses effets sur la validité, en totalité ou en partie, de la présente entente.

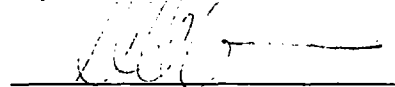
La présente entente entre en vigueur à sa signature.

Signée à Sept-Îles, ce 30^{ième} jour de mars 2017.

LA VILLE DE SEPT-ÎLES

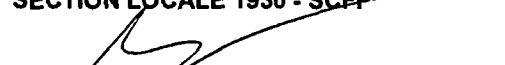


Réjean Porlier, maire



Claude Bureau, directeur général

**SYNDICAT DES SALARIÉS(ES) DE LA
VILLE DE SEPT-ÎLES,
SECTION LOCALE 1930 - SCFP**




Mathieu Gingras, président

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589**



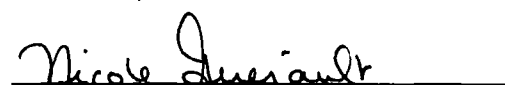
Pierre-Alexandre Philibert-Gaumont, prés.

**OFFICE D'HABITATION DE LA
VILLE DE SEPT-ÎLES**

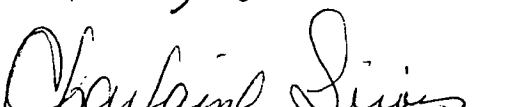


Oléa Richard, directrice générale

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589 - OMH**



Nicole Guérault, déléguée SL 2589 - OMH



Charlaïne Sirois, conseillère syndicale - SCFP

ANNEXE H

ENTENTE DÉDUCTIONS FONDS DE SOLIDARITÉ

Déduction à la source avec réduction d'impôt immédiate.

1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent, de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds et à l'Employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'Employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande, de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

4. L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remises du Fonds, ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^{ième} jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'Employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

ANNEXE I INDEXATION DES SALAIRES

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur augmente, le cas échéant, l'échelle salariale de la convention collective. Si l'augmentation du coût de la vie dépasse 4 % pour les périodes se terminant le 31 juillet 2023, 31 juillet 2024, 31 juillet 2025 et le 31 juillet 2026, l'échelle salariale prévue à l'annexe « B » pour les périodes subséquentement identifiées est majorée de 50 % de la différence entre l'augmentation réelle du coût de la vie et 4 %, jusqu'à concurrence d'un maximum possible d'augmentation de salaire de 1,5 %.

Aux fins de calcul de l'augmentation réelle du coût de la vie, l'Employeur utilisera les données de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistiques Canada. La méthode de calcul est la suivante pour l'échelle salariale couvrant la période du :

- 1^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024 :

$$\frac{\text{IPC du mois de juillet 2023 moins IPC du mois de juillet 2022}}{\text{Divisé par IPC du mois de juillet 2022}} \times 100$$

- 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025 :

$$\frac{\text{IPC du mois de juillet 2024 moins IPC du mois de juillet 2023}}{\text{Divisé par IPC du mois de juillet 2023}} \times 100$$

- 1^{er} octobre 2025 au 30 septembre 2026 :

$$\frac{\text{IPC du mois de juillet 2025 moins IPC du mois de juillet 2024}}{\text{Divisé par IPC du mois de juillet 2024}} \times 100$$

- 1^{er} octobre 2026 au 30 septembre 2027 :

$$\frac{\text{IPC du mois de juillet 2026 moins IPC du mois de juillet 2025}}{\text{Divisé par IPC du mois de juillet 2025}} \times 100$$

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat et à chaque salarié la nouvelle échelle salariale si la présente clause d'indexation s'appliquait.

**ANNEXE J
LISTE D'ANCIENNETÉ**

Nom	Fonction	Service	Date d'ancienneté	Années/Mois/Jours Au 1^{er} octobre 2022
	Technicienne en documentation	Loisirs	1989-12-04	32/09/28
	Adjointe administrative	Ingénierie	1995-02-21	27/07/10
	Inspecteur-chef à l'urbanisme	Urbanisme	1995-03-21	27/06/10
	Adjointe administrative	Loisirs	1997-06-23	25/03/08
	Technicienne en documentation - Support	Loisirs	1999-10-12	22/11/19
	Adjointe administrative	Sécurité incendie	2000-08-21	22/01/10
	Technicienne à l'urbanisme	Urbanisme	2002-03-01	20/07/00
	Analyste en environnement	Ingénierie	2002-05-30	20/04/01
	Technicienne secteur aquatique	Loisirs	2002-09-23	20/00/08
	Adjointe administrative	Ingénierie	2003-01-27	19/08/04
	Technicienne en loisirs	Loisirs	2003-07-28	19/02/03
	Technicienne à la comptabilité	Finances	2004-08-16	18/01/15
	Commis aux comptes à payer	Finances	2006-01-09	16/08/22
	Commissionnaire	Loisirs	2006-04-11	16/05/20

Nom	Fonction	Service	Date d'ancienneté	Années/Mois/Jours Au 1^{er} octobre 2022
	Technicien en génie civil	Ingénierie	2006-07-10	16/02/21
	Administrateur système	Finances	2006-08-28	16/01/03
	Technicienne au traitement de la paie	Finances	2008-04-28	14/05/03
	Technicien en génie civil	Ingénierie	2008-06-09	14/03/22
	Préposée service clientèle - Bibliothèque	Loisirs	2010-02-15	12/07/14
	Préposée service technique - Bibliothèque	Loisirs	2010-06-07	12/03/24
	Magasinier	Finances	2011-01-31 (1)	11/08/01
	Adjointe administrative	Affaires juridiques	2011-01-31 (2)	11/08/01
	Adjointe administrative	Affaires juridiques	2011-03-14	11/06/18
	Commis répartition	Travaux publics	2011-07-04	11/02/28
	Technicienne en loisirs	Loisirs	2011-10-03	10/11/29
	Commis à la taxation et à la perception	Finances	2011-12-19	10/09/13
	Magasinier	Finances	2012-04-16	10/05/15
	Magasinier	Finances	2012-04-30	10/05/01
	Technicienne en loisirs	Loisirs	2012-06-18	10/03/13
	Surveillant principal CSR	Loisirs	2012-07-16	10/02/16

Nom	Fonction	Service	Date d'ancienneté	Années/Mois/Jours Au 1^{er} octobre 2022
	Agente de bureau	Loisirs	2013-03-04	09/06/28
	Préposée service à la clientèle - Bibliothèque	Loisirs	2013-03-18	08/05/11
	Commis répartition	Travaux publics	2013-09-03	09/00/28
	Inspectrice à l'urbanisme	Urbanisme	2013-12-02	08/09/30
	Technicienne secteur aquatique	Loisirs	2014-12-15	07/09/16
	Technicienne en approvisionnement	Finances	2014-12-22	07/09/09
	Inspectrice à l'urbanisme	Urbanisme	2015-01-26	07/08/05
	Agente de bureau	Loisirs	2016-01-25	06/08/07
	Monitrice sécurité aquatique	Loisirs	2016-02-10	06/07/20
	Préposée service à la clientèle - Bibliothèque	Loisirs	2016-05-30	06/04/02
	Préposée service à la clientèle - Bibliothèque	Loisirs	2016-06-06	06/03/25
	Agente culturelle	Loisirs	2016-08-15	06/01/17
	Technicien informatique	Finances	2016-10-31	05/11/01
	Technicienne en droit	Affaires juridiques	2017-04-03	05/05/28
	Inspecteur à l'urbanisme	Urbanisme	2018-11-26	03/10/04
	Agente de bureau	Loisirs	2019-12-10	02/09/20

Nom	Fonction	Service	Date d'ancienneté	Années/Mois/Jours Au 1 ^{er} octobre 2022
	Technicienne en approvisionnement	Finances	2020-01-27	02/08/03
	Inspecteur à l'urbanisme	Urbanisme	2020-06-23	02/03/07
	Adjointe administrative	Urbanisme	2020-12-07	02/07/24
	Technicienne à l'urbanisme	Urbanisme	2021-01-11	01/08/18
	Commis aux comptes à payer	Finances	2021-01-12	01/08/19
	Technicienne en droit	Affaires juridiques	2021-07-27	01/02/04
	Technicienne à la comptabilité	Finances	2021-09-07	01/00/24
	Technicien réseau	Finances	2021-09-14	01/00/17
	Surveillant principal CSR	Loisirs	2021-11-23	00/10/08
	Préposée service à la clientèle - Bibliothèque	Loisirs	2021-11-26	00/10/05
	Inspectrice à l'urbanisme	Urbanisme	2022-01-31	00/08/01
	Préposée service à la clientèle - Bibliothèque	Loisirs	2022-05-10	00/04/22
	Monitrice sécurité aquatique	Loisirs	2022-06-14	00/03/17
Technicien informatique	Finances	2022-09-06	00/00/25	

**ANNEXE K
LETTRE D'ENTENTE
GARDE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LA VILLE DE SEPT-ILES

ET

LE SYNDICAT DES SALARIÉS(ES) DE LA VILLE
DE SEPT-ÎLES, SECTION LOCALE 1930 - SCFP

Ci-après nommés
"Les parties"

OBJET : Garde technologie de l'information

CONSIDÉRANT la volonté de la Ville de Sept-Îles d'implanter une garde de son service des technologies de l'information;

CONSIDÉRANT que cette garde doit couvrir les heures non couvertes par l'horaire de travail régulier des employés;

CONSIDÉRANT que cette garde doit être partagée entre tous les employés du service des technologies et de l'information, incluant le chef de division des technologies et de l'information;

CONSIDÉRANT que la garde vise seulement les travaux d'urgences;

Malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Pour garantir une couverture de service en dehors de heures non couvertes par l'horaire de travail régulier des employés, un calendrier de gardes annuel est généré une fois par année après l'établissement du calendrier annuel des vacances des employés du département des TI. Les gardes sont volontaires pour les employés visés par la présente entente, cependant toutes les plages de gardes doivent être assurées selon une répartition la plus équilibrée possible.

2. En cours d'année du calendrier établi, si des problèmes surviennent, des rencontres se tiendront sur demande dans les plus brefs délais.
3. L'horaire hebdomadaire de garde commence le vendredi midi et se termine le vendredi suivant à 8 h.
4. Pour toute demande de changement de garde, autre que maladie et non prévue au calendrier de vacances, l'employé est responsable de ce changement;
5. L'employé doit répondre en tout temps aux appels et ses facultés ne doivent pas être affaiblies.
6. L'employé doit avoir à sa disponibilité son ordinateur portable ou tout autre outil pour intervenir à distance.
7. L'employé reçoit, à son taux horaire, la rémunération suivante pour chaque période de garde :
 - Lundi de la fin du jour de travail au mardi début du jour travail : une (1) heure pour cette période
 - Mardi au vendredi, de la fin d'un jour de travail au début du jour de travail suivant, la période de garde est entre la fin d'un jour de travail et le début du jour de travail suivant : une (1) heure par période
 - Vendredi de la fin du jour de travail au samedi 8 h : deux (2) heures pour cette période
 - Samedi de 8 h à 8 h le dimanche matin : trois (3) heures
 - Dimanche de 8 h au début du jour travail suivant : trois (3) heures
 - Congé férié, la période de garde représente la période d'une journée normale de travail : quatre (4) heures

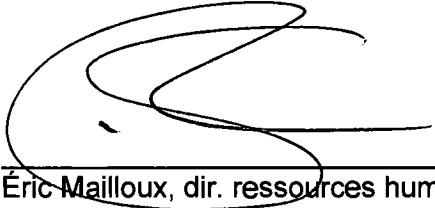
Pour le premier rappel au travail et qui est d'une durée de moins de 60 minutes, pendant une période de garde, l'employé ne reçoit aucune rémunération supplémentaire. Cependant si ce premier rappel au travail est d'une durée de plus de 60 minutes, l'employé reçoit la rémunération prévue à l'article 14.04 de la convention collective en vigueur.

Pour toute autre rappel au travail durant cette même période de garde, l'employé reçoit la rémunération prévue à l'article 14.04 de la convention collective en vigueur.

8. Au plus tard, un an après la signature de la présente, les parties s'engagent à réaliser un bilan sur le fonctionnement des gardes afin d'identifier les problématiques et solutions si applicables.

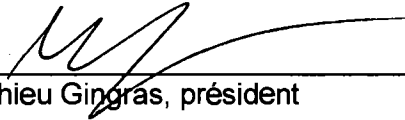
Signée à Sept-Îles, ce 13^{ième} jour de février 2024.

La Ville de Sept-Îles



Eric Mailloux, dir. ressources humaines

Syndicat des salariés(es) de la Ville de
Sept-Îles, section locale 1930 - SCFP



Mathieu Gingras, président

HORAIRE

	dimanche		lundi		mardi		mercredi		jeudi		vendredi		samedi			
	00h00	8h00	00h00	8h00	17h00	00h00	8h00	17h00	00h00	8h00	17h00	00h00	8h00	12h00	00h00	8h00
1 heure				████████		15	████████		15	████████		15	████████			
2 heures															20	
3 heures	←															→24
3 heures			24													
Période																
1 heure				████████		15	████████		15	████████		15	████████			
2 heures															20	
3 heures	←															→24
3 heures			24													
4 heures																
Période																
1 heure				████████		15	████████		15	████████		15	████████			
2 heures															20	
3 heures	←															→24
3 heures			24													
4 heures																
Période																
Période de garde = une plage jaune ou une plage verte																