

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-0462

N° dossier d'accréditation : AM-1005-5912

EMPLOYEUR VILLE DE REPENTIGNY HÔTEL DE VILLE 435, BOULEVARD IBERVILLE REPENTIGNY (QUÉBEC) Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCAL 961 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-12-11 Date dépôt : 2025-01-27	Nombre de salariés visés : 193	Date début : 2024-12-11 Date d'expiration : 2028-12-31

Rémarque :

Inclut la résolution: N° CM 363-10-12-24, Approbation et autorisation de signatures - Convention collective.

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2025-01-31
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



27 JAN 2025 12:43

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES COLS BLEUS**

entre

**LA VILLE DE REPENTIGNY
(ci-après « l'Employeur »)**

Et

SCEFP

REPENTIGNY 961

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 961
(ci-après « le Syndicat »)**

du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	JURIDICTION	4
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	4
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	12
ARTICLE 6	REPRÉSENTATION SYNDICALE	13
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES	15
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	15
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 10	MOUVEMENT DE PERSONNEL	18
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI	23
ARTICLE 12	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	24
ARTICLE 13	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	25
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	31
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS ET MOBILES	36
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	38
ARTICLE 17	CONGÉS SPÉCIAUX	43
ARTICLE 18	JURÉ OU TÉMOIN	44
ARTICLE 19	MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	44
ARTICLE 20	RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ	45
ARTICLE 21	SANTÉ ET SÉCURITÉ	50
ARTICLE 22	RÉGIME DE RETRAITE	51
ARTICLE 23	VÊTEMENTS ET OUTILS	54
ARTICLE 24	PRIMES	56
ARTICLE 25	BONI D'ANCIENNETÉ	59
ARTICLE 26	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	60
ARTICLE 27	PERMIS DE CONDUIRE	60
ARTICLE 28	CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL	62
ARTICLE 29	CONGÉ SANS SOLDE	65
ARTICLE 30	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	65
ARTICLE 31	COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL	71
ARTICLE 32	ÉVALUATION DES EMPLOIS	71
ARTICLE 33	AUGMENTATION SALARIALE	73
ARTICLE 34	DIVERS	74
ARTICLE 35	POURSUITES JUDICIAIRES	74
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	74

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ – EMPLOYÉS COLS BLEUS	76
ANNEXE « B »	ÉCHELLES DE SALAIRE	82
ANNEXE « C »	SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section locale 961	85
ANNEXE « D »	TITRE D'EMPLOI ET CLASSE SALARIALE	86
ANNEXE « E »	DIVISION DES EAUX ET ASSAINISSEMENT	87
ANNEXE « E-1 »	HORAIRE DIVISION DES EAUX ET ASSAINISSEMENT	93
ANNEXE « F »	LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS EN VERTU DE L'ARTICLE 23	94
ANNEXE « G »	ABSENCES – ACTIVITÉS SYNDICALES	95
ANNEXE « H »	HORAIRE CONCIERGE – PISCINE	96
ANNEXE « I »	ROTATION DE FIN DE SEMAINE	97
ANNEXE « J »	CONDITIONS DE TRAVAIL - GARDIENS DE PARCS TEMPORAIRES ET AUXILIAIRES	98
ANNEXE « K »	FORMULAIRE DE DEMANDE DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	101
ANNEXE « L »	FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)	103
ANNEXE « M »	CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS ÉVÈNEMENTS, TECHNICIENS EN MUSÉOLOGIE ET AUX ASSISTANTS-TECHNICIENS ÉVÈNEMENTS – SERVICE DE LA VIE CITOYENNE	104
ANNEXE « N »	ABROGÉE	108
ANNEXE « O »	CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES	109
LETTRE D'ENTENTE NO.1	LOI FAVORISANT LA SANTÉ FINANCIÈRE ET LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATION DÉTERMINÉE DU SECTEUR MUNICIPAL	110
LETTRE D'ENTENTE NO.2	TAUX RÉDUIT ASSURANCE-EMPLOI	116
LETTRE D'ENTENTE NO.3	MODALITÉ PERMIS DE CONDUIRE CLASSE 1	117
LETTRE D'ENTENTE NO.6	ENTRETIEN PATINOIRES SECTEUR LEGARDEUR	119
LETTRE D'ENTENTE NO.9	CRÉATION DE POSTES	120
LETTRE D'ENTENTE 2020-005	MAINTIEN MODIFICATION DE POSTE AUX TRAVAUX PUBLICS	122
LETTRE D'ENTENTE 2021-006	CRÉATION D'UNE FONCTION DE PRÉPOSÉ À LA SIGNALISATION	124
LETTRE D'ENTENTE 2024-002	CRÉATION DE POSTES – CONCIERGE ET GARDIENS DE PARCS PERMANENTS	126
LETTRE D'ENTENTE 2024-003	CRÉATION DU STATUT DE GARDIENS DE PARCS AUXILIAIRES	128
LETTRE D'ENTENTE 2024-004	CRÉATION D'UNE ÉQUIPE DE FIN DE SEMAINE – SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS	130
LETTRE D'ENTENTE 2024-005	RATIO GARANTI – SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS	132
LETTRE D'ENTENTE 2024-006	MODIFICATION DU QUART DE SOIR – HORAIRE 4 JOURS - SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS	134

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 *La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat, d'assurer un rendement honnête de ses employés, maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous, et enfin de régler de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.*
- 1.02 *Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe. L'emploi du masculin dans la présente convention n'a pour seul but que d'en simplifier la lecture.*

ARTICLE 2 JURIDICTION

- 2.01 *L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.*
- 2.02 *Les employés de l'Employeur non régis par la présente convention collective ne doivent exécuter aucun emploi fait par les employés régis par la présente convention.*
- Les parties s'engagent à collaborer lorsqu'un employé provenant d'une autre unité d'accréditation peut être assigné temporairement, en vertu des lois en vigueur, dans l'unité d'accréditation de la présente convention.*
- 2.03 *Dans la perspective de travaux, où l'Employeur reçoit des subventions, les employés ainsi touchés ne sont pas régis par la présente convention à la condition que ce qui suit soit respecté:*
1. *Que l'Employeur discute avec le Syndicat d'un tel programme et qu'elle lui en donne une copie ;*
 2. *Que les personnes visées par de tels programmes ne lèsent en rien les employés couverts par la présente convention.*

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 *À l'intérieur comme à l'extérieur de l'Employeur, il est reconnu à tout employé la pleine jouissance de la liberté politique, sans préjudice aucun, aux droits rattachés à son statut d'employé sauf au niveau municipal.*
- 3.02 *Les employés ne doivent faire aucune déclaration par l'entremise des médias d'information, écrits ou parlés, susceptible de nuire ou d'attaquer, de quelque façon que ce soit aux représentants de l'Employeur.*

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES (suite)

- 3.03 *Les avis du Syndicat peuvent être affichés dans les services et divisions concernés, sur des tableaux désignés à cette fin, après en avoir donné copie au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant.*
- 3.04 *Dans les relations de travail ou pour l'interprétation de la convention, l'Employeur agit en premier lieu par l'entremise du directeur du Service des ressources humaines ou son représentant.*
- 3.05 *Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et selon les dispositions de la convention collective de travail.*
- 3.06 *L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent d'exercer ni menaces, ni contraintes, ni discriminations, ni distinctions injustes, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres en raison de sa race, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques n'affectant pas son travail, de ses opinions ou actions politiques, religieuses, syndicales ou patronales.*
- 3.07 *Aucun officier du Syndicat n'est l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agit légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.*
- 3.08 *Les conseillers extérieurs du Syndicat ont droit de participer à toutes les réunions traitant des affaires du Syndicat, relatives à la présente convention.*
- 3.09 *L'Employeur s'engage, après approbation du directeur du Service des ressources humaines ou de son représentant, à accorder entrée libre sur ses terrains et bâtisses, au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat.*
- 3.10 *Dans un délai d'un (1) mois après la signature de la présente convention collective de travail, et par la suite à tous les 1^{er} mai de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des employés régis par la présente convention collective de travail. Cette liste contient le nom de chaque employé, son titre de poste et sa date d'entrée en fonction chez l'Employeur. De plus, l'Employeur communique régulièrement, par écrit, au Syndicat, le nom des employés embauchés, promus, rétrogradés et mutés à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclus.*
- 3.11 *Discrimination et harcèlement*
- 1) *L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).*
 - 2) *L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.*

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES. (suite)

3.11 2) (suite) Discrimination et harcèlement

- 2) Pour l'application de la présente clause, 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 de l'employé 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 l'employé.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.00 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après définie :

4.01 « Employé » :

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations du Travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 961.

4.02 « Employé permanent » :

Désigne l'employé qui est embauché ou promu à ce titre et qui a complété sa période de probation.

4.03 a) « Employé temporaire » :

Désigne tout employé embauché pour pallier à un surcroît temporaire de travail, comme employé saisonnier ou pour un remplacement lorsqu'il n'y a aucun employé permanent disponible.

- b) Ces employés temporaires ont droit pour les premiers huit (8) jours de travail, qu'aux heures régulières de travail, au salaire et à la cotisation syndicale. Par la suite, ils ont droit à tous les bénéfices de la convention collective sauf en ce qui concerne le droit de griefs en cas de tout motif de perte d'emploi, les congés mobiles, les jours fériés et les congés sans solde.

Le rappel au travail est effectué selon l'évaluation de rendement. Lors d'un non-rappel, l'Employeur avise l'employé par écrit.

Ils n'ont droit à la procédure de grief en cas de congédiement que si l'employé a deux (2) ans de service continu.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES (suite)

4.03 b) (suite)

Les dispositions de l'article 5 concernant le régime syndical leur sont applicables.

Ces employés n'ont aucune garantie quant au nombre de jour de travail par semaine et ne peuvent travailler plus mille-six-cent-trente-huit (1638) heures par année de calendrier. Toutefois, après entente avec le Syndicat, ces employés peuvent excéder ce maximum selon les besoins, s'il y a lieu.

Les heures cumulables pour le maximum d'heures sont uniquement ceux fait lors de surcroît de travail. Ainsi, un employé temporaire qui remplace effectivement un employé permanent absent, ces heures effectuées en remplacement ne sont pas comptabilisées pour le maximum d'heures prévu au paragraphe précédent.

Ces employés temporaires sont rémunérés selon la grille salariale apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention et ils progressent d'un échelon dans cette classe salariale après chaque deux mille vingt-huit (2 028) heures de travail. Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une liste à jour comprenant le cumul des heures de chacun des employés.

L'employé temporaire ayant deux mille vingt-huit (2 028) heures travaillées au 1^{er} janvier de chaque année bénéficie de deux (2) jours de congé rémunéré pour maladie ou obligation familiale. Les jours non utilisés sont monnayables à la fin de l'année. Pour les employés temporaires n'ayant pas atteint deux mille vingt-huit (2 028) heures travaillées au 1^{er} janvier mais ayant trois (3) mois de service continu, la rémunération des deux (2) jours de congé pour maladie ou obligation familiale est équivalente à l'indemnité du 1/20 prévue à l'article 62 de la Loi sur les normes du travail.

L'employé temporaire ayant effectué du temps supplémentaire peut à son choix et sur avis écrit à son supérieur immédiat, demander à être payé au taux du temps supplémentaire applicable ou que l'équivalent en temps qui lui est dû soit versé dans une banque de temps jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par année.

Ce temps peut être repris sous forme de congé payé après entente avec la direction et à condition que le ratio prévu à l'article 16.03 soit respecté. L'employé doit faire sa demande écrite de congé au moins quarante-huit (48) heures avant le congé. En aucun temps et pour aucune considération, l'application du présent article ne peut avoir pour effet d'occasionner du travail en temps supplémentaire.

La prise de congés de banque de temps se fait en journée complète. Cependant, après entente avec la direction, la prise de congés peut se faire en demi-journées ou en heures.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES: (suite)

4.03 b) (suite)

Le salaire d'un employé temporaire est majoré selon les pourcentages prévus à l'article 16.01 de la convention collective pour tenir compte des vacances. Ce pourcentage est payable à chaque paie de l'employé.

De plus, les jours suivants sont des jours fériés et chômés au taux régulier :

- *Le jour de l'An*
- *Le lendemain du jour de l'An*
- *Le Vendredi saint*
- *Le Lundi de Pâques*
- *La Journée nationale des patriotes*
- *La Saint-Jean-Baptiste*
- *La Confédération*
- *La fête du Travail*
- *L'Action de Grâces*
- *La veille de Noël*
- *Le jour de Noël*
- *Le lendemain de Noël*
- *La veille du jour de l'An*

Pour avoir droit au paiement d'une journée ci-dessus mentionnée, l'employé doit être à son poste le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour férié.

Lors de ces dits congés fériés, les employés temporaires sont payés 1/20 du salaire reçu au cours des quatre (4) dernières semaines précédant le congé férié.

Malgré ce qui précède, tout employé temporaire qui remplace effectivement un employé permanent est assujéti à l'article 15 pendant la durée du remplacement, quant aux journées fériées reconnues. Toutefois, l'indemnité applicable est payée 1/20 du salaire reçu au cours des quatre (4) dernières semaines précédant le congé férié, et ce, pour chaque journée fériée. Pour avoir droit à ce présent article, le remplacement doit faire l'objet d'une nomination pour une période de plus de trente (30) jours.

Lorsqu'un employé devient admissible au régime de retraite conformément aux exigences de la loi, l'employé temporaire et l'Employeur cotisent selon le pourcentage établi à la clause 22.02.

La banque d'employés temporaires aux fins d'application de la convention collective inclut les banques des secteurs de la voirie et réseaux, des parcs et bâtiments, l'aquatique, ainsi que le secteur sports, activités physiques et plein air

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES (suite)

4.03 c) « Gardien de parcs temporaire » :

Désigne tout employé embauché pour pallier à un surcroît temporaire de travail à titre de gardien de parcs, comme gardien de parcs saisonnier ou pour un remplacement lorsqu'il n'y a aucun gardien permanent disponible.

Les conditions de travail des gardiens de parcs temporaires sont celles apparaissant à l'annexe « J ».

d) « Gardien de parcs auxiliaire » :

Désigne l'employé qui est embauché ou promu à ce titre et qui a complété sa période de probation. Les conditions de travail des gardiens de parcs auxiliaires sont celles apparaissant à l'annexe « J ».

4.04 « Employé étudiant » :

Désigne tout employé normalement inscrit à une école ou un collège ou une université reconnue, embauché à titre temporaire, pour des postes dont certaines des tâches sont différentes des postes occupés par des personnes salariées syndiquées, pour la période s'étendant du 1^{er} avril au 30 septembre de chaque année, à l'exception des assistants-techniciens étudiants et des concierges étudiants pour les piscines la fin de semaine.

L'employé étudiant n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention collective sauf en ce qui a trait au régime syndical, aux heures de travail et au salaire. Pour les étudiants du Service des travaux publics, le salaire est fixé à deux dollars (2 \$) de plus que le salaire minimum, lorsque l'Employeur exige que l'employé étudiant soit inscrit à un collège ou une université reconnue, le taux de salaire de celui-ci est fixé à quatre dollars (4 \$) de plus que le salaire minimum. Pour les techniciens étudiants de la Division des eaux et assainissement, le taux de salaire de celui-ci est fixé à six dollars et vingt-cinq cents (6,25 \$) de plus que le salaire minimum. De plus, ce salaire est majoré de six pour cent (6 %) pour tenir compte de tous les avantages sociaux, incluant les vacances annuelles. Ce pourcentage est payable à chaque paie de la personne salariée. Lorsque la personne salariée compte trois (3) ans de service continu le salaire est majoré de huit pour cent (8%).

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES (suite)

4.05 « Concierge étudiant piscine » :

Désigne tout employé normalement inscrit à une école ou un collège ou une université reconnue, embauché à titre temporaire, pour des postes dont certaines des tâches sont différentes des postes occupés par des personnes salariées syndiquées, pour différentes périodes durant l'année civile. Le concierge étudiant pour la piscine n'est pas couvert par les dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait au régime syndical, les heures de travail et le salaire est fixé à deux dollars (2 \$) de plus que le salaire minimum. Ce salaire est majoré de six pour cent (6 %) pour tenir compte de tous les avantages sociaux, incluant les vacances annuelles. Ce pourcentage est payable à chaque paie de la personne salariée. Lorsque la personne salariée compte trois (3) ans de service continu le salaire est majoré de huit pour cent (8%).

4.06 L'Employeur ne pourra embaucher d'étudiants sauf en ce qui concerne les concierges étudiants piscine et les assistants techniciens étudiants s'il y a des employés temporaires cols bleus œuvrant comme journalier au Service des travaux publics sur la liste de rappel et qui n'ont pas été rappelés au travail.

4.07 « Date d'entrée » :

Désigne l'heure, le jour, le mois et l'année d'entrée en fonction de l'employé.

4.08 « S.P.E. » : Désigne la station purification de l'eau.

4.09 « S.T.E.U. » : Désigne la station de traitements des eaux usées.

« S.T.É.A. » : Désigne la station de traitements des étangs aérés.

4.10 Pour les fins d'application des congés spéciaux prévus à l'article 17.01 et dans ce cas-là seulement, un « jour ouvrable » ou un « jour » signifie et comprend le nombre total d'heures pour lesquelles l'employé est cédulé pour la journée où il a droit à un congé spécial.

Toutefois, le paragraphe ci-dessus ne s'applique pas dans le cas d'échange de temps prévu à la clause 13.11.

4.11 « Promotion » :

Déplacement d'un employé d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est supérieur à la classification qu'il occupait.

4.12 « Mutation » :

Déplacement d'un employé d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire égale à la classification qu'il occupait.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES (suite)

4.13 « Rétrogradation » :

Déplacement d'un employé d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est inférieur que la classification qu'il occupait.

4.14 « Probation » :

Période de mille-quatre-cent-quatre (1404) heures travaillées. Tout nouvel employé permanent embauché par l'Employeur est soumis à cette période. Un employé accumule de l'ancienneté après cette période de probation.

Un employé temporaire nommé permanent dans le même secteur auquel il est habituellement affecté, dans une fonction qu'il a déjà exercée et qui a complété une période de) mille-quatre-cent-quatre (1404) heures travaillées est considéré comme ayant complété sa période de probation. Il est seulement soumis à une période d'essai de trente (30) jours travaillés.

Par contre, si l'employé n'a pas complété mille-quatre-cent-quatre (1404) heures travaillées, il doit d'abord finaliser les mille-quatre-cent-quatre (1404) heures travaillées et il doit compléter une période d'essai de trente (30) jours.

Un employé temporaire nommé permanent dans un même secteur auquel il est habituellement affecté mais dans une fonction qu'il n'a jamais exercée ou un employé temporaire nommé permanent dans un autre secteur auquel il est habituellement affecté est soumis à une nouvelle période de probation de mille-quatre-cent-quatre (1404) heures travaillées dans ce nouveau secteur.

Advenant que cet employé obtienne un poste permanent dans son ancien secteur avant d'avoir complété cette nouvelle période de probation, celui-ci est alors soumis, selon le cas, aux périodes de probation (1404 heures ou d'essai (30 jours).

4.15 « Période d'essai » :

Période de trente (30) jours de travail. Cette période est applicable lorsqu'un employé obtient un poste suite à la procédure prévue à la clause 10.01. Si l'employé a déjà occupé le poste en question dans le secteur concerné, le temps déjà fait dans ce même poste réduira d'autant la période d'essai.

4.16 « Secteur » :

Il y a deux (2) secteurs au Service des travaux publics, soit le secteur voirie et réseaux et le secteur parcs et bâtiments.

Aux fins d'application de la convention collective, il y a quatre (4) secteurs au Service de la vie citoyenne, soit le secteur culture, le secteur événements, le secteur aquatique et le secteur sports, activités physiques et plein air.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES (suite)

4.17 « Chef d'équipe » :

Tout employé qui en plus d'assumer le travail qui est propre à sa fonction est nommé pour assurer la coordination et la planification de certaines activités qui le requièrent et qui sont exécutées par trois (3) employés et plus pour le Service des travaux publics ou par deux (2) employés et plus (incluant le chef d'équipe) pour le Service de la vie citoyenne, ainsi que pour effectuer certaines tâches administratives normales telles que la gestion de la qualité et du rendement, mais excluant la gestion de la discipline, tout en assurant le lien avec la direction.

4.18 « Service continu » :

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du lien d'emploi, le service continu au sein de l'Employeur est calculé à partir de la date d'embauche. En ce qui concerne les vacances annuelles des employés, elles sont données en vertu du service continu au sein de l'Employeur.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 *Tout employé membre du Syndicat, à la signature de la présente convention, et tout employé qui le devient pendant la durée de la convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.*

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 employé et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

5.02 *Aucun employé, embauché après la signature de la présente convention, ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de l'Employeur, à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat, et il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale.*

5.03 *L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'a expulsé de ses cadres ou que celui-ci a démissionné du Syndicat. Cet employé demeure soumis aux dispositions du paragraphe 5.05 des présentes.*

5.04 *L'autorisation que doivent signer les employés est conforme à la formule dont le texte apparaît à l'annexe « C ».*

5.05 *L'Employeur déduit la cotisation syndicale de la paie de chaque employé régi par la présente convention et remet lesdites cotisations au Syndicat. L'Employeur fournit en même temps la liste des membres cotisés.*

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL (suite)

5.06 Dégagement de l'Employeur

L'Employeur n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat quant à la retenue des cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue et de verser au Syndicat les montants perçus. Le Syndicat et les employés acceptent d'exonérer et de dégager l'Employeur de toute obligation, réclamation, dommage ou poursuite qui pourrait survenir à la suite de tout acte posé par l'Employeur en vertu des dispositions du présent article.

5.07 *Le Syndicat remet à l'Employeur une copie attestée de la résolution fixant la cotisation.*

ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 Absences syndicales

Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitements et d'aucun droit, à l'occasion de :

- a) *La négociation, la conciliation et la médiation de la convention collective: trois (3) officiers du Syndicat.*
- b) *Discussion avec l'Employeur et l'audition de griefs : deux (2) officiers du Syndicat.*
- c) *Audience devant le Conseil des services essentiels : deux (2) officiers du Syndicat.*
- d) *Audience devant le Tribunal administratif du travail : un (1) officier du Syndicat.*
- e) *Toutes réunions conjointes avec l'Employeur : deux (2) officiers du Syndicat.*
- f) *Enquête sur des griefs : un (1) officier du Syndicat pour la durée de l'enquête. Un deuxième officier peut être libéré aux frais du Syndicat.*

6.02 *Pour permettre aux officiers du Syndicat, maximum trois (3) mais jamais plus d'un (1) à la Division des eaux et assainissement, de vaquer aux affaires courantes du Syndicat autres que celles prévues à l'article 6.01, l'Employeur paie à chaque année de la présente convention un maximum de soixante-huit (68) jours ouvrables. Ces jours peuvent être pris en demi-journée ou en journée complète.*

ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

6.02 (suite) *Pour permettre aux officiers du Syndicat de vaquer aux affaires courantes du Syndicat autre que celles prévues à la clause 6.01, l'Employeur paie à chaque année quinze (15) jours ouvrables additionnels que ceux prévus à la clause 6.02. Ces jours additionnels représentent les journées libérées annuellement pour la participation aux congrès du SCFP.*

Ces jours de libérations doivent être pris selon les procédures prévues aux clauses 6.03 et 6.04.

6.03 *Pour les absences prévues aux articles 6.01 et 6.02, le Syndicat en avise par écrit en utilisant le formulaire prévu à l'annexe « G » le responsable du service ou son représentant dans les plus brefs délais mais jamais moins de vingt-quatre (24) heures avant la date d'absence. L'Employeur peut refuser une demande de libération pour des motifs sérieux dont le fardeau lui incombe.*

6.04 *Pour les absences de plus de trois (3) jours, le Syndicat en avise le responsable du service ou son représentant dans les plus brefs délais mais jamais moins d'une (1) semaine avant la date d'absence.*

6.05 *Si d'autres jours d'absence sont requis en sus du nombre prévu à l'article 6.02, ils sont pris selon les mêmes modalités. Dans ces cas, l'Employeur maintient le salaire et les avantages et les factures au Syndicat lequel doit en effectuer le remboursement dans les trente (30) jours de la réception de la facture par l'Employeur à défaut de quoi l'Employeur opérera compensation sur la remise suivante des cotisations syndicales.*

6.06 *Seule la personne dûment mandatée, par le Syndicat ou le président, est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales.*

6.07 *Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit la liste des représentants auprès des organismes mentionnés au présent article. Le Syndicat informe également l'Employeur de toute modification à cette liste.*

6.08 *Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur libère l'employé désigné pour exercer une fonction syndicale pour le SCFP ou la FTQ.*

L'employé ainsi libéré :

- a) *Conserve et accumule son ancienneté et recouvre ses droits lors de son retour au travail;*
- b) *Conserve, s'il le désire, l'assurance collective et/ou le régime de retraite en autant qu'il assume la portion Employeur/employé;*
- c) *À la fin de sa libération, il réintègre le poste qu'il occupait ou qu'il aurait pu occuper pendant sa libération.*

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 *Dans le cas où un employé est convoqué pour raison disciplinaire, l'Employeur doit aviser un représentant syndical, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical. L'Employeur doit aviser un représentant syndical de la convocation, dans la mesure du possible dans un délai de vingt-quatre (24) heures précédant ladite rencontre.*
- 7.02 *Un employé dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'infraction ou dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction qui justifie cet avis ou mesure disciplinaire et copie est envoyée au Syndicat.*
- 7.03 *Les mesures disciplinaires dont l'employé n'a pas été informé, par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage ni apparaître au dossier de l'employé.*
- 7.04 *Prescription d'une mesure disciplinaire*
Une mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé et qui date de plus de dix-huit (18) mois, ne peut être invoquée par l'Employeur et ne doit pas figurer au dossier de l'employé à moins qu'il n'y ait eu offense similaire dans les dix-huit (18) mois. Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par l'Employeur ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier de l'employé. Toutefois, lorsqu'un employé a, à son dossier, deux (2) suspensions de même nature, dont une suspension de cinq (5) jours minimum, la période citée ci-dessus est prolongée de douze (12) mois, totalisant ainsi, une période de trente (30) mois.
- 7.05 *Tout employé a le droit de consulter son dossier personnel, en faisant la demande à son supérieur immédiat qui l'autorise si le travail le permet, et il fixe le rendez-vous avec le Service des ressources humaines.*

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 8.01 *C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes, à cette fin, la procédure suivante s'applique :*
- 8.02 *Preliminaire*
L'employé ou le groupe d'employés accompagné(s) d'un membre du Comité de griefs du Syndicat dans la mesure du possible doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues ci-après :

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

8.02 (suite) Première étape

Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au directeur du Service des ressources humaines ou à son représentant, ou au Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'incident y donnant droit ou dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui donne naissance au grief. Pour les fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du Comité de griefs.

Nonobstant ce qui précède, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Deuxième étape

L'Employeur doit rencontrer le Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief.

Troisième étape

Si la décision de l'Employeur ou du Syndicat n'est pas rendue dans les vingt (20) jours ouvrables, ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le dernier délai par un avis écrit adressé à l'Employeur ou au Syndicat.

- 8.03 a) *Le délai de soumission d'un grief est de rigueur. Les autres délais sont indicatifs. Cependant les parties ne peuvent en aucun cas excéder six (6) mois pour soumettre un grief à l'arbitrage, de plus chacune des étapes prévues à la procédure de grief doit être respectée pour qu'un grief puisse être déféré à l'arbitrage.*
- b) *Afin de permettre l'étude de certains griefs particuliers, les délais ci-avant mentionnés peuvent être prolongés après entente écrite entre les parties.*
- 8.04 *Le Comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.*
- 8.05 *Une erreur cléricale dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.*
- 8.06 *Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail de nommer l'arbitre.*
- 8.07 *Les arbitres fixent sans délai, la date de la première audition. Les auditions ont lieu à un endroit convenu entre les parties.*

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 8.08 *Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de preuve incombe à l'Employeur.*
- 8.09 *En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention collective.*
- 8.10 *Dans le cas d'un grief, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, y compris déterminer, s'il y a lieu, la compensation à laquelle l'employé aurait droit en vertu de la perte de revenu qu'il a subie. Tout remboursement ainsi prescrit ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu, soustrayant ce que l'employé aurait gagné ailleurs dans l'intervalle.*
- 8.11 *L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit, aux deux (2) parties.*
- 8.12 *La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la sentence.*
- 8.13 *Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.*
- 8.14 *L'employé appelé comme témoin peut s'absenter sans perte de salaire pour la durée requise de sa présence devant l'arbitre. Pour l'employé autre que le plaignant le Syndicat avise l'Employeur le plus tôt possible.*

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Définition

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service à l'Employeur à l'intérieur de l'unité d'accréditation des cols bleus, de tout employé régi par les présentes.

Si plus d'un employé est embauché le même jour, l'ordre d'ancienneté est déterminé par le numéro d'employé octroyé à l'embauche.

9.02 Acquisition d'ancienneté

Le droit d'ancienneté s'acquiert à la date d'embauche.

- 9.03 a) *L'employé permanent conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :*
- 1) *Dans le cas d'absence du travail par suite de lésions professionnelles subies lors de l'accomplissement du travail déclarées comme tel selon la loi;*

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ (suite)

- 9.03 a) (suite)
- 2) *S'il est absent par maladie autre qu'une lésion professionnelle pour une période n'excédant pas douze (12) mois et vingt-quatre (24) mois s'il a plus de deux (2) ans de service;*
 - 3) *Dans le cas de suspension disciplinaire;*
 - 4) *Dans le cas d'absence autorisée ou prévue à la convention.*
- b) *L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants :*
- 1) *S'il quitte volontairement son emploi au service de l'Employeur;*
 - 2) *S'il est renvoyé pour cause juste et équitable;*
 - 3) *S'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis écrit donné par l'Employeur;*
 - 4) *S'il est absent par maladie autre qu'une lésion professionnelle pour une période excédant douze (12) mois et vingt-quatre (24) mois s'il a plus de deux (2) ans de service. Cette clause s'applique lorsque le médecin traitant indique qu'il n'y a aucune perspective de retour au travail.*

9.04 Liste d'ancienneté

Les annexes « A » et « A-1 » des présentes constituent à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Employeur à cette même date.

- 9.05 *L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, aux endroits prévus à cette fin, au mois de janvier de chaque année, lesdites listes d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches ou départs apportent automatiquement un amendement aux annexes « A » et « A-1 ».*

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 10.01 *Chaque fois qu'il se produit une vacance que l'Employeur désire remplir à l'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention ou chaque fois qu'une nouvelle fonction est créée et régie par la présente convention, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet, à l'endroit convenu entre elle et le Syndicat, pendant cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de nomination au Service des ressources humaines. L'Employeur, sur demande, fait parvenir au syndicat la liste des candidats membres du syndicat ayant postulé.*

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

10.02 *L'Employeur a trente (30) jours pour décider si elle conserve un poste vacant et vingt (20) jours ouvrables pour le combler incluant l'affichage.*

10.03 *Des copies d'un tel avis sont transmises au Président du Syndicat ou son représentant de même que la liste des absences connues par l'Employeur au moment de l'affichage. Le Syndicat pouvant postuler à la place d'un employé absent régi par la présente.*

10.04 *L'affichage contient les informations suivantes :*

- *Nature de la fonction*
- *Qualités requises*
- *Connaissances et éducation requises*
- *Habilités*
- *Quart de travail*
- *Taux et échelle des traitements*

Les qualités requises ne sont pas établies de manière arbitraire ou discriminatoire.

10.05 *Le candidat auquel le poste est attribué est mis à l'essai pendant la période prévue à la clause 4.15. Sous réserve d'un travail satisfaisant, une telle promotion provisoire devient définitive après cette période. Si le candidat ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante dans ce délai, ou s'il est inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il est réintégré à son ancien poste et reprend son ancien salaire. Tout autre employé promu ou transféré par suite de changement de fonctions est lui aussi réintégré à son ancien poste et reprend son ancien salaire.*

L'employé qui le désire peut, durant sa période d'essai, retourner à son ancien poste.

10.06 *Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ou une mutation ultérieure.*

Toutefois, un employé qui obtient un poste et qui a terminé sa période prévue à la clause 10.05, ne peut pour une période de dix-huit (18) mois obtenir un autre poste qui constitue une mutation ou une rétrogradation. Exceptionnellement, une mutation peut se faire s'il s'agit d'un changement de fonction à l'intérieur du même secteur et de la même classe salariale.

10.07 *Dans tous les cas de promotion, mutation, rétrogradation à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté de l'employé est le facteur déterminant en autant que l'employé puisse satisfaire les exigences normales de l'emploi concerné, telles que spécifiées aux descriptions de fonctions faisant l'objet du plan d'évaluation prévu aux présentes. La preuve de l'incapacité d'un employé de remplir les exigences normales de l'emploi incombe à l'Employeur.*

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

10.08 *L'employé promu, muté ou rétrogradé reçoit immédiatement le salaire prévu à son échelon pour sa nouvelle fonction et est soumis à la période d'essai mentionnée à l'article 10.05.*

10.09 *Dans le cas d'une affectation temporaire de moins de quatre (4) mois, l'Employeur assigne l'employé le plus ancien présent sur le quart de travail dans le même secteur concerné capable de remplir, au moment de l'affectation, les exigences normales de l'emploi concerné. La preuve de l'incapacité d'un employé à remplir les exigences normales de l'emploi incombe à l'Employeur.*

Toutefois, pour une affectation temporaire pour une période prévisible de plus d'un (1) mois, l'employé doit être capable de remplir les exigences normales de l'emploi concerné et d'accomplir le travail de l'ensemble de la fonction du secteur concerné.

Les affectations temporaires prévisibles de plus de quatre (4) mois sont offertes aux employés permanents et aux employés visés par la banque d'employés temporaires et ce, par ancienneté. Toutefois, l'employé doit être capable de remplir les exigences normales de l'emploi concerné et d'accomplir le travail de l'ensemble de la fonction visée.

Les assignations des secteurs selon l'article 4.16 de la convention collective, ont lieu (2) fois par année, parmi les employés temporaires et ce, avant les saisons estivales et hivernales avec un préavis minimum de deux (2) semaines.

Si une affectation temporaire d'un employé temporaire se prolonge au-delà de la durée initialement prévue, l'employé temporaire ayant le plus d'ancienneté se voit attribuer l'affectation ainsi prolongée dans la mesure où il n'est pas lui-même affecté temporairement pour une durée plus longue.

- 10.10
- a) *Si l'Employeur décide d'établir une période d'entraînement ou un entraînement particulier à la suite de l'essai d'une nouvelle pièce de machinerie opérée par des employés régis par la convention, les employés permanents de l'Employeur qui effectuent le même genre de travail ont la préférence pour être choisis pour cet entraînement.*
 - b) *Si l'Employeur décide d'établir une période d'entraînement ou un entraînement particulier à la suite de la création d'une nouvelle fonction assujettie à la convention, celui-ci est offert par ancienneté.*
 - c) *L'employé qui débute cet entraînement s'engage à le terminer.*
 - d) *L'employé ne peut refuser tout poste ou affectation temporaire dont l'entraînement qu'il a reçu est requis et ce, pour une période de cinq (5) ans suivant cet entraînement.*

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite).

- 10.10 (suite) e) *Lors de situation d'urgence, l'affectation est offerte par ancienneté parmi les employés ayant reçu l'entraînement et si aucun d'entre eux n'accepte cette affectation, l'Employeur assigne l'employé par ordre inverse d'ancienneté, tout statut confondu.*
- f) *Pour un poste vacant, celui-ci sera affiché selon la procédure prévue à la clause 10.01, et si aucun employé ayant obtenu l'entraînement est volontaire, l'Employeur accordera le poste par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés ayant obtenu l'entraînement requis, tout statut confondu.*
- 10.11 *Pour les affectations temporaires, le choix d'horaire de travail est offert par ordre décroissant d'ancienneté aux employés permanents en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de l'emploi et à défaut l'Employeur désigne un employé temporaire en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de l'emploi.*
- 10.12 *Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa fonction.*
- 10.13 *Tout employé appelé à remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction supérieure régie par les présentes, autre que celle qu'il occupe, reçoit, pour la durée de son travail temporaire, le salaire de la classe supérieure occupée au même échelon que sa classe régulière, pourvu que ce changement soit d'une durée d'au moins une heure et que l'employé effectue une partie significative du travail de la fonction.*
- Toutefois, aux fins de l'application de cet article, l'inspection et la conduite d'un véhicule sont considérées être une partie significative du travail de la fonction même si la durée du changement est moins d'une heure.*
- 10.14 Entraînement
- Un employé à l'entraînement, en vue d'une promotion et/ou dont le poste a été affiché, reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cet entraînement ou à cette promotion. Cette période d'entraînement, cependant, ne peut excéder trente (30) jours de travail.*
- L'employé qui le désire peut, durant sa période d'entraînement, retourner à son ancien poste.*
- 10.15 *L'employé qui accomplit une fonction dont le taux de salaire est supérieur au sien reçoit, durant sa période de vacances et ses congés chômés et payés, le taux de salaire de la fonction à laquelle il est assigné temporairement en autant qu'il remplisse la condition d'accomplir la fonction dont le taux de salaire est supérieur depuis plus de vingt (20) jours ouvrables précédant le départ immédiat en vacances ou la semaine précédente pour un congé chômé et payé à l'employé.*

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL (suite)

10.16 *Même si l'employé n'accomplit pas la fonction dont le taux de salaire est supérieur durant un nombre maximum de trois (3) jours ouvrables au cours de la période de vingt (20) jours ouvrables consécutifs pour des raisons d'absence ou de pénurie de travail à cette fonction, les dispositions du paragraphe 10.15 s'appliquent. Les congés prévus à l'article 15 « Fêtes chômées et payées » ne sont pas inclus dans le calcul des trois (3) jours de sursis.*

10.17 Mouvement du personnel à la Division des eaux et assainissement

- a) *Pour les deux postes permanents d'affectation temporaire, identifiés 1 et 2 à l'horaire de travail.*
- *Poste 1 : l'affectation est d'environ 6 mois, débutant en mai et en novembre respectivement.*
 - *Poste 2 : l'affectation est d'environ 12 mois et débutant en novembre, le tout en respect du cycle de rotation de l'horaire de travail.*

Lorsqu'il n'y a pas de postulant lors de l'affichage de l'un ou des deux postes respectifs, l'employé(s) permanent(s) disponible(s) pour la période concernée le plus bas en ancienneté, se voit attribuer le poste.

- b) *Le technicien en affectation temporaire à la SPE (poste 1) est déplacé de son quart de jour pour combler une absence sur le quart de nuit de la même journée sur semaine du lundi au vendredi. Toutefois, les modalités d'attribution du temps supplémentaires s'appliquent lorsqu'une absence survient sur le quart complet du dimanche 20h au lundi 8h inclusivement.*

10.18 Mouvement de personnel hors unité d'accréditation

Un employé qui occupe une fonction hors de l'unité d'accréditation pendant six (6) mois ou moins, accumule son ancienneté et peut réintégrer son unité d'accréditation sans perte de droits à l'intérieur de ce délai. Les parties conviennent que la durée de cette période peut être prolongée d'un commun accord.

Lorsqu'un employé remplace un cadre, reçoit une prime prévue au guide de conditions de travail des cadres, dans le cas d'un remplacement de plus de trente (30) jours lors d'une absence longue durée excluant les vacances.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI:

- 11.01 *L'Employeur s'engage à garder à son emploi tout employé permanent qui est à son service.*
- 11.02 *Aucun employé permanent au service de l'Employeur 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 ou de modifications quelconques dans la structure administrative de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour des raisons de surplus de personnel.*
- 11.03 *Pour la durée de la présente convention, le nombre minimal d'employés permanents est de soixante et un (61).*
- L'Employeur a un maximum de dix (10) semaines pour nommer un employé permanent advenant que le nombre de ceux-ci soit inférieur à soixante et un (61).*
- 11.04 *Dans l'éventualité d'une fusion ou d'un regroupement municipal, l'Employeur s'engage à assurer la sécurité d'emploi et tous les droits des employés permanents couverts par la présente convention.*
- 11.05 *L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, sur demande, les informations qui ont trait à la sous-traitance.*
- 11.06 *Pour la durée de la convention, l'Employeur s'engage à ne donner aucun travail à forfait qui aurait pour effet d'éliminer des fonctions ou de diminuer les conditions de travail des employés régis par la présente convention.*
- 11.07 *Un comité est formé par deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat. L'une ou l'autre des parties peut au besoin convoquer une rencontre dans les meilleurs délais. Ces rencontres se dérouleront normalement sur les heures de travail sauf en cas d'impossibilité.*
- Ce comité voit à établir une méthode de comparaison pour les coûts inhérents aux contrats et sous-contrats. Après analyse et comparaison, le comité pourra recommander à l'Employeur que les activités étudiées soient confiées à l'interne dans la mesure où à qualité égale les coûts de réalisation de ces activités sont égaux ou inférieurs à ceux prévus par la sous-traitance.*
- 11.08 *Le processus prévu à l'article 11.07 de la présente est en place pour tous les contrats et/ou sous-contrats faisant l'objet d'un appel d'offre public au sens de la Loi des cités et villes, et ce, lorsque ce type de contrat vise le travail exécuté normalement par les employés. De plus, l'Employeur informera le Syndicat de l'octroi des contrats et/ou sous-contrats faisant l'objet d'un appel d'offres sur invitation, et ce, lorsque ce type de contrat vise le travail exécuté normalement par les employés. Le Syndicat pourra saisir le comité de l'octroi desdits contrats et/ou sous-contrats afin de procéder à l'examen de ceux-ci.*

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

12.01 *Les classifications auxquelles s'applique la présente convention sont indiquées à l'annexe « D », et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « B ».*

12.02 *Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux de salaire prévu à l'annexe « B » pour sa fonction. Ces employés ont un horaire de travail de trente-neuf (39) heures rémunérées trente-neuf (39) heures sauf prévu autrement à la présente convention.*

Les nouveaux employés permanents arrivant de l'externe se voient octroyer une augmentation de salaire le 1^{er} janvier, seulement s'ils ont complété six (6) mois de service continu à l'Employeur. Sinon, l'augmentation sera appliquée le 1^{er} janvier suivant.

12.03 *Jours de la paie*

Les employés sont payés tous les jeudis à toutes les deux (2) semaines.

Les employés sont payés par dépôt direct.

12.04 *Détails de la paie*

Les détails suivants doivent apparaître sur les bulletins de paie de chaque employé :

- *Les nom et prénom de l'employé ;*
- *Le numéro d'employé ;*
- *La date du paiement et la période de travail correspondant au paiement ;*
- *Le nombre d'heures payées au taux régulier et à temps supplémentaire ;*
- *Le montant brut de la paie ;*
- *Les détails des déductions ;*
- *Le montant net de la paie ;*
- *Le taux de salaire de l'employé ;*
- *Les cumulatifs d'heures depuis le début de l'année ;*
- *Le bilan des banques.*

Le talon de chèque est uniquement transmis de manière électronique et ce pour tous les employés, à l'exception des employés qui le reçoivent sous format papier en date de la signature de la convention collective, à moins qu'une demande soit faite par l'employé de le recevoir électroniquement.

12.05 *Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels le deuxième jeudi qui suit la fin de son engagement.*

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (suite)

12.06 La correction des erreurs inférieures à cent dollars (100,00 \$) dans la paie de tout employé se fait à la paie suivante. Pour les erreurs de cent dollars (100,00 \$) et plus, la correction se fait dans les quarante-huit (48) heures de la signification de l'erreur par l'employé.

Si l'employé doit plus de cent dollars (100,00\$) à l'Employeur, une entente est prise entre ces derniers pour établir les modalités de remboursement de la somme.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 a) Sauf dans les cas dont il est fait mention à la présente convention, la semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures, rémunérées trente-neuf (39) heures, réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement ou en quatre (4) jours de la semaine comprenant le 31 mars à la semaine comprenant le 1^{er} décembre ou en trois (3) jours du vendredi au dimanche pour l'horaire de fin de semaine. La journée normale de travail est répartie sur deux (2) quarts de travail, à l'exception de l'horaire de fin de semaine où il y a un (1) seul quart de travail et de la période hivernale où un quart de nuit peut être instauré selon les modalités prévues en d).

<i>HORAIRE GÉNÉRAL débute dans la semaine comprenant le 1^{er} décembre et se termine dans la semaine comprenant le 24 mars</i>	
<i>JOURS TRAVAILLÉS</i>	<i>HEURES TRAVAILLÉES</i>
<i>QUART DE JOUR</i>	
<i>Du lundi au jeudi</i>	<i>de 7 h 00 à 11 h 30 de 12 h 00 à 16 h 00 incluant une (1) pause de 15 minutes rémunérées le matin)</i>
<i>Vendredi</i>	<i>de 7 h 00 à 12 h 00 (midi) incluant une (1) pause de 15 minutes rémunérées le matin)</i>
<i>QUART DE SOIR</i>	
<i>Du lundi au jeudi</i>	<i>de 16 h 00 à 0 h 30 (minuit et demi) (incluant ½ h repas rémunérée)</i>
<i>Vendredi</i>	<i>de 12 h 00 à 17 h 00 (incluant ½ h repas rémunérée)</i>

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL(suite)

13.01 a) (suite)

<i>HORAIRE quatre (4) jours de la semaine comprenant le 31 mars à la semaine comprenant le 23 novembre</i>	
<i>JOURS TRAVAILLÉS</i>	<i>HEURES TRAVAILLÉES</i>
<i>MÉCANICIEN QUART DE SOIR Du lundi au jeudi</i>	<i>de 15 h 00 à 00 h 45 (incluant une (1) pause de 15 minutes rémunérées et ½ h repas rémunérée)</i>

<i>HORAIRE quatre (4) jours de la semaine comprenant le 31 mars à la semaine comprenant le 23 novembre</i>	
<i>JOURS TRAVAILLÉS</i>	<i>HEURES TRAVAILLÉES</i>
<i>Du lundi au jeudi Du mardi au vendredi, notamment (choix de l'amplitude avant la fin de la période du quart de nuit, ce choix est effectué une seule fois par année) : 1 technicien pompage, 1 chauffeur C affecté à la signalisation 1 chauffeur A, 2 chauffeurs B, 1 chauffeur C, 1 journalier, 1 mécanicien, 1 technicien bâtiment, 1 préposé bâtiment (si création d'un 4^e poste permanent).</i>	<i>de 6h30 à 16h45 (incluant 2 pauses de 15 minutes chacune rémunérées et une ½ h repas non-rémunérée de 11h30 à midi)</i>
<i>QUART DE SOIR Du lundi au jeudi</i>	<i>de 16 h 45 à 2 h 30 (incluant une (1) pause de 15 minutes rémunérées et ½ h repas rémunérée)</i>

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

13.01 a) (suite)

<i>HORAIRES – FIN DE SEMAINE (à l'année)</i>	
<i>JOURS TRAVAILLÉS</i>	<i>HEURES TRAVAILLÉES</i>
<i>Fin de semaine (vendredi- samedi- dimanche)</i>	
<i>Affectation estivale de fin de semaine au secteur parcs et bâtiments (maximum de cinq (5) affectations, six (6) si cela inclus un (1) chauffeur B et assujettis au même horaire ainsi qu'à la prime que les titulaires de postes au secteur voirie et réseaux.</i>	<i>de 6h30 à 19h30 (incluant une (1) pause de 15 minutes rémunérées et deux (2) périodes de repas de 30 minutes chacune rémunérées)</i>

- b) La semaine normale de travail des concierges qualité de l'eau est de trente-neuf (39) heures, rémunérées trente-neuf (39) heures selon le calendrier de travail apparaissant à l'annexe « H » des présentes.*
- c) L'Employeur peut modifier les horaires de travail après entente avec le Syndicat.*
- d) La semaine normale de travail pour le quart de nuit est de trente-neuf (39) heures, rémunérées trente-neuf (39) heures. Le quart de nuit peut être instauré par l'Employeur pour la période débutant la semaine comprenant le 1^{er} décembre jusqu'à la semaine incluant le 15 mars.*

<i>HORAIRE quart de nuit de la semaine comprenant le 1^{er} décembre et jusqu'à la semaine incluant le 15 mars</i>	
<i>JOURS TRAVAILLÉS</i>	<i>HEURES TRAVAILLÉES</i>
<i>QUART DE NUIT</i>	
<i>Du dimanche au mercredi</i>	<i>de 23 h 00 à 7h00 (½ h repas rémunérée)</i>
<i>Le jeudi</i>	<i>de 23 h 00 à 6h00 (½ h repas rémunérée)</i>

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL(suite)

13.01 d) (suite) *Les affectations requises pour l'instauration du quart de nuit sont un (1) chauffeur opérateur A, deux (2) chauffeurs opérateur B et deux (2) chauffeurs opérateur C. À défaut de candidats ayant le statut d'employé permanent et détenant la fonction de chauffeur opérateur B pour les affectations de chauffeur opérateur B du quart de nuit, l'Employeur peut affecter les employés ayant obtenu les postes de chauffeurs opérateur B prévus à la lettre d'entente NO.9. À défaut de candidat ayant le statut d'employé permanent et détenant la fonction de chauffeur opérateur A pour l'affectation de chauffeur opérateur A du quart de nuit, l'Employeur peut affecter l'employé ayant obtenu le poste de chauffeur opérateur A prévu à la lettre d'entente NO.9. À défaut de candidats ayant le statut d'employé permanent et détenant la fonction de chauffeur opérateur C pour les affectations de chauffeur opérateur C du quart de nuit, l'Employeur peut affecter les employés ayant obtenu les postes de chauffeurs opérateur C prévus à la lettre d'entente no. 2020-05.*

13.02 Les gardiens de parcs permanents

La semaine normale de travail des gardiens de parcs permanents est de trente-neuf (39) heures, rémunérées trente-neuf (39) heures réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement entre 07 h 00 et 24 h 00. L'Employeur s'engage à prioriser la confection d'horaires en continu lorsque cela est possible.

Un gardien de parcs permanent, soit l'employé ayant le moins d'ancienneté, peut être appelé à travailler les jours de fins de semaine pour la période du mois d'octobre à décembre inclusivement. Cet horaire est déterminé à l'avance toutefois l'horaire de semaine peut être réinstauré au besoin durant cette période. Advenant le départ d'un gardien de parcs permanent ou lors de la création d'un nouveau poste permanent de gardien de parcs, l'Employeur peut assigner les nouveaux gardiens de parcs à l'horaire de fin de semaine.

13.03 Division des eaux et assainissement

La semaine de travail des employés affectés à l'opération des stations de la Division des eaux est en moyenne de trente-neuf (39) heures, rémunérées trente-neuf (39) heures, réparties selon la cédule apparaissant à l'annexe « E-1 » des présentes. La rémunération et le crédit de vacances est toutefois basée sur une semaine de travail de quarante (40) heures.

L'horaire de travail de fin de semaine de la station de traitement des eaux usées (STEU) présenté à l'annexe « E-1 » de la convention collective peut être modifié de telle sorte qu'un employé peut se prévaloir d'une des plages fixes de travail de quatre (4) heures suivantes : 6 h 00 à 10 h 00, 6 h 30 à 10 h 30, 7 h 00 à 11 h 00, 7 h 30 à 11 h 30, 8 h 00 à 12 h 00, 8 h 30 à 12 h 30, 9 h 00 à 13 h 00, 9 h 30 à 13 h 30 ou 10 h 00 à 14 h 00 ou 12 h 00 à 16 h 00 à la condition expresse que celle-ci ait fait l'objet d'une demande écrite dans les délais impartis pour ce faire.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL(suite)

13.03 (suite) À cet effet, il doit utiliser la feuille d'absence – échange de temps qui consigne le choix effectué. Dès lors, l'octroi du temps supplémentaire tient compte de la plage d'heures autorisée.

Les employés de la Division des eaux et assainissement ont droit à une (1) heure de repas rémunérée. Durant cette période de repas, ils doivent demeurer sur les lieux du travail pour répondre aux besoins du service.

13.04 L'horaire de travail du technicien permanent en affectation temporaire à la SPE est du lundi au vendredi de 8 h 00 à 16 h 00. Selon les besoins de l'Employeur et pour le nivellement de la semaine pour trente-neuf (39) heures, l'horaire de l'employé peut être modifié suivant un avis à l'employé de soixante-douze (72) heures.

L'horaire de travail du technicien permanent en affectation temporaire œuvrant à la STÉA du lundi au vendredi de 8 h 00 à 16 h 00. Toutefois, pour respecter le nivellement du trente-neuf (39) heures travaillées, celles-ci sont réparties selon la cédule apparaissant à l'annexe « E-1 » des présentes.

Nonobstant les heures prévues à l'article 13.03 et au présent article, à cause de la nature du travail, les réparations d'urgence à effectuer, ou de l'urgence de certains travaux, la répartition des heures et des jours de travail des employés peut être différente de celle ci-dessus prévue pour une période minimale de trois (3) jours ouvrables consécutifs, et ce, après discussion préalable avec le Syndicat.

13.05 Les employés affectés de nuit, en rotation de soir et de nuit voient leur journée régulière de travail étalée sur une période de huit (8) heures comportant une demi-heure rémunérée pour le repas. Il en est de même pour les concierges affectés sur le quart de soir.

13.06 L'horaire de travail des employés travaillant sur l'horaire de rotation est le suivant:

1. Soixante-dix-huit (78) heures par cycle de deux semaines du dimanche au samedi réparties en dix (10) jours de huit heures trente (8h30) maximum, rémunérés trente-neuf (39) heures par semaine. L'employé a droit à deux (2) jours consécutifs complets de vingt-quatre (24) heures de congé par semaine et dans la mesure du possible une (1) fin de semaine sur deux (2) (annexe « I »).

Tout employé assujéti à cet horaire doit obligatoirement compléter le cycle de deux (2) semaines prévues à l'annexe « I » de la convention collective.

2. Les employés en rotation sont affectés aux travaux d'arrosage et d'entretien des patinoires, d'entretien des espaces verts et des équipements de loisirs utilisés par l'Employeur ou toutes autres tâches requises par le supérieur immédiat.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL(suite)

13.06 (suite) 3. Les employés travaillant sur l'horaire de rotation peuvent être requis d'effectuer un travail autre que ceux mentionnés, en autant que ce travail fasse partie de la division ou service de la fonction du ou des employés en poste.

13.07 Les horaires en rotation, sont offerts aux employés permanents, par ordre d'ancienneté en commençant par les plus anciens dans la fonction requise. Les employés peuvent accepter ou refuser ces horaires.

Si l'Employeur ne réussit pas à combler ainsi ses besoins, elle doit tenir compte, dans l'attribution de ces tâches, de l'ordre inverse d'ancienneté parmi les employés de classes salariales inférieures, pourvu que l'employé soit apte à faire le travail. À défaut, l'Employeur désigne un employé temporaire qui satisfait aux exigences normales du poste à accomplir. S'il n'y a pas d'employé temporaire disponible, elle désigne l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté apte à faire le travail.

13.08 Horaire du technicien(ne)-événement permanent :

Le technicien(ne)-événement n'a pas d'horaire fixe. Il travaille trente-neuf (39) heures en moyenne par semaine, réparties sur un cycle de trente-cinq (35) jours, soit cent quatre-vingt-quinze (195) heures régulières au total par cycle. Il est payé sur une base de trente-neuf (39) heures par semaine. Le technicien(ne)-événement a un minimum de vingt (20) fins de semaines de congés par année. La rémunération de temps supplémentaire s'applique après quarante-huit (48) heures par semaines ou après cent quatre-vingt-quinze (195) heures par cycle.

13.09 Période de repas retardée

Pour les employés affectés sur le quart de travail de jour :

Dans les cas nécessaires ou d'urgence où les employés doivent travailler pendant la période régulière des repas, cette période doit être accordée aussitôt que possible ou dès que l'urgence a cessé, et à tout événement, pas plus tard qu'une heure et trente minutes (1 h 30) après la période régulière du repas.

Pour les employés affectés sur les quarts de soir ou de nuit :

La période de repas est prise sur les lieux mêmes du travail ou à tout autre endroit convenu avec la direction du service et en autant que possible à la demie du quart de travail mais pas plus tard que cinq (5) heures après le début du quart de travail.

13.10 Période de repos intercalaire

Les employés affectés sur le quart de jour ont droit à une seule période de repos de quinze (15) minutes par quart de travail sur l'horaire général et de deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sur l'horaire quatre (4) jours. Afin de diminuer les pertes de temps liées aux déplacements, cette pause est prise sur les lieux mêmes du travail ou à tout autre endroit convenu avec la direction du service, autant que possible dans le milieu de la première demie de leur quart de travail, aux heures approuvées par le supérieur immédiat.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

13.11 Échange de temps

- a) *Tous les employés d'un même secteur peuvent échanger leur relève de travail avec la permission du supérieur immédiat et en autant que ce soit des employés de même affectation et que la remise soit faite dans un délai de soixante (60) jours.*

À l'exception des postes d'affectation temporaire obtenus par affichage, les échanges entre deux (2) secteurs sont permis aux conditions additionnelles suivantes :

- *Les demandes doivent être remises au supérieur immédiat avant le début de chaque saison sauf exception et ce, pour la durée totale de la saison;*
 - *Les demandes ne doivent pas nuire aux opérations;*
 - *Un maximum de deux (2) échanges peut être accordé par saison;*
 - *L'Employeur n'est pas lié par le principe de l'ancienneté advenant une entente entre deux (2) employés;*
 - *Tout employé doit être immédiatement apte à exécuter les tâches dans l'autre secteur;*
 - *L'employé obtient les conditions de travail du secteur où il se retrouve, notamment pour la question de la répartition du temps supplémentaire.*
- b) *L'employé suite à un échange, recevra tous les bénéfices et avantages reliés à cette relève de travail. Cependant cela ne doit pas occasionner de coûts supplémentaires pour l'Employeur.*

- 13.12 *Suivant un avis au Syndicat, dans la mesure du possible au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur peut modifier l'horaire de travail d'un employé afin de lui permettre d'assister à une formation, comité, réunion ou un entraînement, en autant qu'il y ait huit (8) heures de repos avant la reprise du travail.*

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.01 *Tout le travail effectué sur semaine et le samedi en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 13, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi. Tout travail supplémentaire de plus de quatre (4) heures de travail consécutives est payé au taux double.*

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

14.02 *Tout travail supplémentaire effectué le dimanche en dehors des heures normales de travail est rémunéré au taux de temps double.*

14.03 *Tout travail accompli un jour férié, prévu à l'article 15 des présentes, est payé au taux de temps double, en plus de la rémunération à laquelle l'employé a droit pour le jour férié.*

14.04 *Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire sauf en cas d'urgence et est réparti par secteur ou division parmi les employés permanents d'une même fonction à savoir :*

a) *Pour le temps supplémentaire rattaché à la journée régulière de l'employé, c'est l'employé permanent, temporaire ou étudiant qui effectue ce travail durant la journée qui le fait pour une durée maximum de deux (2) heures. Pour les employés de la division des eaux et assainissement, la durée maximum est de quatre (4) heures en cas d'urgence. Les deux premières heures sont rémunérées à taux et demi et les deux heures suivantes sont rémunérées à taux double.*

En cas d'urgence, pour assurer l'intégrité des équipements, des lieux et l'intégrité des biens et immeubles des citoyens, cet employé doit effectuer le travail requis en temps supplémentaire.

b) *Le temps supplémentaire planifié à l'avance avant le quart régulier de travail est distribué à l'employé qui effectue normalement le travail lors de son quart régulier de travail.*

c) *À chaque semaine, les employés intéressés à faire du temps supplémentaire doivent signer leur nom sur la liste de disponibilité prévue à cet effet en y indiquant un (1) numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints.*

d) *Pour le temps supplémentaire planifié à l'avance et pour un rappel au travail, l'Employeur doit appeler l'employé permanent le plus bas en surtemps dans la fonction demandée et qui a signé son nom sur la liste de disponibilité.*

e) *A défaut de candidat dans la fonction demandée, l'Employeur prend un autre employé permanent, qui est capable d'accomplir les tâches visées, qui est le plus bas en surtemps et qui a signé son nom sur la liste de disponibilité en procédant selon l'ordre suivant;*

Pour un chauffeur « A »

- *Parmi les chauffeurs « B »*
- *Parmi les chauffeurs « C »*
- *Par la suite, selon la classe la plus haute en descendant.*

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

14.04 e) (suite) *Pour un chauffeur « B »*

- *Parmi les chauffeurs « A »*
- *Parmi les chauffeurs « C »*
- *Par la suite, selon la classe la plus haute en descendant.*

Pour un chauffeur « C »

- *Parmi les chauffeurs « A »*
- *Parmi les chauffeurs « B »*
- *Par la suite, selon la classe la plus haute en descendant.*

Autres fonctions

Parmi la classe salariale du même secteur égal en premier lieu et après parmi la classe la plus basse mais la plus rapprochée de la fonction demandée en descendant et apte à faire le travail.

Lorsque survient une urgence pendant le surtemps, l'employé affecté à une autre fonction que sa fonction normale sera immédiatement réaffectée afin de répondre à l'urgence.

- f) *A défaut de disponibilité des employés permanents ayant mis leur nom sur la liste de disponibilité, l'Employeur prend alors l'employé temporaire qui avait signé son nom sur cette même liste. L'Employeur peut assigner les employés temporaires aptes à faire le travail.*
- g) *A défaut d'employés temporaires dans le secteur visé, l'Employeur prend alors l'employé permanent de l'autre secteur qui avait signé son nom sur cette même liste, selon l'ordre établi au paragraphe e).*
- h) *Nonobstant ce qui précède, tout employé ne peut travailler plus de seize (16) heures, incluant ses heures régulières, par période de vingt-quatre (24) heures.*
- i) *Après seize (16) heures de travail consécutives, incluant la période de repas, l'employé a droit à un temps de récupération de huit (8) heures. Si ces heures de récupération coïncident avec le quart régulier de travail, les heures qui coïncident ledit quart régulier sont rémunérées au taux régulier.*
- j) *Lorsqu'un employé refuse cinq (5) fois le temps supplémentaire de façon consécutive au cours d'une année calendrier, il n'a pas le droit à la compensation financière en cas d'erreur de l'attribution du surtemps et ce, pour une seule fois; par la suite, le présent article s'applique après cinq (5) autres refus et ainsi de suite.*

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

- 14.05 *Le surtemps est cumulé de semaine en semaine et le calcul se fait comme suit:*
- 1) *Le temps supplémentaire est comptabilisé en heures effectivement travaillées.*
 - 2) *La compilation du temps supplémentaire n'est valable que pour une année de calendrier ainsi que les refus.*
 - 3) *On additionne le temps fait par un employé ainsi que le nombre d'heures de surtemps qu'il aurait fait s'il n'y avait pas eu refus de sa part. Il en est de même pour l'employé qui ne pourrait effectuer du temps supplémentaire suite à un refus de sa part à recevoir la formation offerte par l'Employeur.*
 - 4) *Lorsqu'un employé qui ne signe pas son nom sur la liste de disponibilité et redevient disponible ou qui revient après deux (2) mois d'absence, pour comptabiliser son cumul de temps supplémentaire, nous prenons la moyenne du cumul des employés dans la fonction en y ajoutant dix (10) heures de pénalité.*
 - 5) *Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les employés d'une même fonction selon leur disponibilité et leur compétence.*
- 14.06 *Le temps supplémentaire requis pour la conciergerie pour les édifices municipaux est réparti le plus équitablement possible entre les concierges par établissement. Par conséquent, les concierges qualité de l'eau sont exclus de l'application du temps supplémentaire pour toutes les tâches qui ne relèvent pas de la conciergerie.*
- Pour la conciergerie à la piscine, dans le cas d'un remplacement d'un concierge qualité de l'eau pour absence de plus de deux (2) jours, un employé temporaire de la piscine peut être appelé avant d'offrir ces heures en temps supplémentaire.*
- 14.07 *Pour les fins du présent article, lorsque du travail est effectué en temps supplémentaire, il est compté demi-heure par demi-heure. Pour qu'une fraction d'une demi-heure soit considérée comme une demi-heure entière, il doit s'écouler au moins sept (7) minutes.*
- 14.08 *Les employés en période de vacances consécutives ou en vacances de courte durée sont exclus de l'application du temps supplémentaire pendant cette période. Aux fins de l'application de la présente clause, une période de vacances est considérée du lundi a.m. au dimanche pm et une période de vacances de courte durée est considérée de 00h00 à 23h59.*

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

14.09 Rappel au travail

Tout employé rappelé à son travail après avoir quitté son poste depuis au moins quinze (15) minutes reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré, s'il y a lieu, de 50 % ou 100 % selon le taux applicable. Les heures supplémentaires travaillées rattachées au début de la journée de l'employé ne sont pas un rappel au travail, sauf en cas d'urgence et pour du temps supplémentaire non-planifié, dans ces cas, cela est considéré un rappel au travail.

14.10 Les dispositions prévues au paragraphe 14.03 s'appliquent aux employés affectés à l'opération des stations de la Division des eaux et assainissement. Ces derniers sont rémunérés au taux double pour le nombre d'heures régulières effectivement travaillées durant le congé férié et le nombre d'heures est établi en fonction des heures prévues à la cédule régulière de travail de l'employé concerné lors de la survenance du férié. De plus, ces derniers reçoivent l'équivalent d'une journée de huit (8) heures à leur taux horaire régulier ou si l'employé donne un préavis d'au moins soixante-douze (72) heures à son supérieur immédiat, la journée lui est remise à une date de son choix. L'employé peut prendre annuellement un maximum de quarante-huit (48) heures pour ce type de congé.

14.11 Temps supplémentaire remis en congé

- a) L'employé permanent ayant effectué du temps supplémentaire peut à son choix et sur avis écrit à son supérieur immédiat, demander à être payé au taux du temps supplémentaire applicable ou que l'équivalent en temps qui lui est dû soit versé dans une banque de temps jusqu'à un maximum de cent-vingt (120) heures par année.
- b) Ce temps peut être repris sous forme de congé payé après entente avec la direction. L'employé doit faire sa demande écrite de congé au moins quarante-huit (48) heures avant le congé. En aucun temps et pour aucune considération, l'application du présent article ne peut avoir pour effet d'occasionner du travail en temps supplémentaire.
- c) La prise de congés de banque de temps se fait normalement en journée complète. Cependant, après entente avec la direction, la prise de congés peut se faire des demi-journées ou en heures, et ce, au cours de l'année.

Malgré ce qui précède, pour les employés affectés à l'opération des stations de la Division des eaux et assainissement, le temps accumulé dans la banque de temps supplémentaire peut être repris par des multiples de quatre (4) heures. Les échanges de temps peuvent aussi être faits par des multiples de quatre (4) heures, et ce, sur le même quart de travail de huit (8) ou de douze (12) heures.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

14.11 (suite) d) *Nonobstant ce qui précède, tout temps ainsi accumulé et non repris avant le dernier samedi de la période de paie le plus près du 1er novembre de l'année en cours est monnayé le ou vers le premier décembre au taux du salaire alors en vigueur. À la suite du versement, la nouvelle banque de temps accumulée est immédiatement disponible.*

Cependant, l'employé peut transmettre une demande à l'Employeur afin d'obtenir lors de la première paie du mois de juin le versement du temps supplémentaire accumulé.

14.12 *Advenant qu'un employé accumule plus de cent-cinquante (150) heures travaillées en temps supplémentaire entre la semaine comprenant le 1^{er} décembre et la semaine comprenant le 15 mars, il reçoit, lors de la première paie du mois de juin, une prime équivalente à cinq pour cent (5%) des heures en temps supplémentaire effectuées pendant cette période.*

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS ET MOBILES

LES JOURS FÉRIÉS

15.01 *Les jours suivants sont les jours chômés et payés aux employés permanents, au taux régulier :*

- *Le Vendredi saint*
- *Le Lundi de Pâques*
- *La fête des Patriotes*
- *La Saint-Jean Baptiste*
- *La Confédération*
- *La fête du Travail*
- *L'Action de Grâce*
- *Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement les conditions suivantes s'appliquent :*
 - *Peu importe l'horaire de l'employé durant cette période, aucun report de congé n'est effectué (pas de bascule).*
 - *Les employés doivent inscrire leur nom sur une liste de rappel afin de confirmer leur disponibilité pendant la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.*

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS ET MOBILES (suite)

15.01 (suite) *Pour les employés de la division des eaux et assainissements, la différence du nombre de jour férié équivalent pour correspondance à la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement est mis dans la banque de férié en début d'année. Lorsque la banque atteint son maximum (48 heures), les jours fériés sont transférables dans la banque de temps supplémentaire. Pour ces derniers, les jours fériés effectifs pour la période du temps des fêtes sont*

- *Le jour de l'An*
- *Le lendemain du jour de l'An*
- *La veille de Noël*
- *Le jour de Noël*
- *Le lendemain du jour de Noël*
- *La veille du jour de l'An*

Il est également convenu que ces jours fériés sont ceux donnant lieu à l'application de l'article 14.03.

15.02 *Lorsqu'un jour férié prévu au paragraphe précédent est reporté à un autre jour par une décision des autorités, fédérale, provinciale ou municipale, il est observé le jour fixé par ce décret.*

15.03 *L'employé doit être à son poste le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié, à moins que son absence n'ait été autorisée par son supérieur immédiat ou à moins que son absence ne soit motivée par une disposition des présentes.*

15.04 *Si l'une ou l'autre des fêtes chômées survient pendant les vacances d'un employé, l'employé peut reporter cette journée de congé à une date ultérieure avant le 31 décembre de l'année en cours ou recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.*

15.05 *Si un des jours ci-dessus mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le jour férié est observé le jour ouvrable suivant. Si deux (2) jours fériés tombent le samedi et le dimanche, ils sont repris les jours ouvrables suivants.*

Pour les jours fériés, autres que ceux de la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, le jour férié qui tombe lors d'une journée de congé hebdomadaire, le jour férié est reporté au jour ouvrable précédant ou suivant, après entente entre les parties, lors de la période de l'horaire quatre (4) jours. Ce paragraphe ne s'applique pas à la division des eaux et assainissements.

Pour les horaires de fin de semaine, si le jour férié est un jour ouvrable, il est chômé et payé. Si le jour férié tombe une journée de congé hebdomadaire, l'employé reçoit 1/20 des quatre (4) dernières semaines en rémunération sans autre congé. Le lundi de Pâques fait exception à cette règle et le jour de congé est devancé—au dimanche de Pâques qui est alors chômé et payé. Ce paragraphe ne s'applique pas à la division des eaux et assainissements où l'employé reçoit huit (8) heures en rémunération.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS ET MOBILES (suite)

- 15.06 Pour les employés de la division des eaux et assainissement, les six (6) congés de la période des Fêtes sont observés la journée même de la survenance du férié.
- 15.07 À la division des eaux et assainissements, l'horaire de travail témoigne pour tous d'un résiduel de quatre (4) heures de congé le vendredi qui est déplacé lors de la survenance d'un férié, par entente mutuelle en recourant à une demande d'absence, à un autre vendredi après-midi au cours des semaines qui s'ensuivent.

LES CONGÉS MOBILES

- 15.08 De plus, l'Employeur permet cinq (5) congés mobiles par année à être fixés après entente avec l'employé. Ce dernier doit faire sa demande écrite de congé au moins quarante-huit (48) heures avant le congé. Les jours de congé mobiles sont octroyés en demi-journée ou en journée, sauf dans le cas d'un résiduel. Cependant, après entente avec la direction, la prise de congés peut se faire en heures, et ce, au cours de l'année.

La prise de congé mobile est calculée en heures pour un total maximal de trente-neuf (39) heures. Pour les employés à la division des eaux et assainissement, la prise de congé mobile est calculée en heures pour un total maximal de quarante (40) heures.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Tout employé permanent, couvert par la présente convention a droit :

L'employé qui a moins d'un (1) an de service au 1^{er} mai a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables de vacances payées.

À compter du 1^{er} mai 2025, l'employé qui a moins d'un (1) an de service au 1^{er} mai a droit à un 1,25 jour ouvrable de vacances payées par mois de service jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables de vacances payées.

Durée du service continu au 1^{er} mai 2024 Crédit de vacances en jours ouvrables

Après un (1) an	Dix (10) jours
Après deux (2) ans	Quinze (15) jours
Après cinq (5) ans	Vingt (20) jours
Après quinze (15) ans	Vingt-cinq (25) jours
Après vingt-cinq (25) ans	Trente (30) jours

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES (suite)

16.01 (suite) Durée du service continu au 1^{er} mai 2025 Crédit de vacances en jours ouvrables

<i>Après un (1) an</i>	<i>Quinze (15) jours</i>
<i>Après cinq (5) ans</i>	<i>Vingt (20) jours</i>
<i>Après douze (12) ans</i>	<i>Vingt-cinq (25) jours</i>
<i>Après vingt-trois (23) ans</i>	<i>Trente (30) jours</i>

Pour les fins d'application du crédit de vacances correspondant aux différents horaires, cinq (5) jours de vacances équivalent à trente-neuf (39) heures. À l'exception des employés à la division des eaux et assainissement, où cinq (5) jours de vacances équivalent à quarante (40) heures.

À compter de 3 ans de service continu, la rémunération en guise de vacances ne peut être moindre que six pourcent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence précédente.

Tout employé ne détenant pas le statut d'employé permanent mais exécutant les mêmes tâches dans les mêmes fonctions est assujéti au quantum de vacances annuelles suivantes :

<u>Durée de service continu</u>	<u>% payable à chaque paie</u>
<i>Moins de deux (2) ans</i>	<i>Quatre pourcent (4%)</i>
<i>Après deux (2) ans</i>	<i>Six pourcent (6%)</i>
<i>Après cinq (5) ans</i>	<i>Huit pourcent (8%)</i>
<i>Après quinze (15) ans</i>	<i>Dix pourcent (10%)</i>
<i>Après vingt-cinq (25) ans</i>	<i>Douze pourcent (12%)</i>

Durée du service actif au 1^{er} mai 2025 Crédit de vacances en jours ouvrables

<i>Moins de cinq (5) ans</i>	<i>Six pourcent (6%)</i>
<i>Après cinq (5) ans</i>	<i>Huit pourcent (8%)</i>
<i>Après douze (12) ans</i>	<i>Dix pourcent (10%)</i>
<i>Après vingt-trois (23) ans</i>	<i>Douze pourcent (12%)</i>

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES (suite)

16.02 *La période de service continu au sein de l'Employeur donnant droit à de telles vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.*

16.03 a) *La période de vacances est du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et chaque employé doit choisir sa période de vacances et il ne peut y avoir jamais plus 33 $\frac{1}{3}$ % d'employé en vacances en même temps. Toutefois, durant la semaine de relâche de la commission scolaire des Affluents, durant la dernière semaine du mois d'avril, durant les deux (2) semaines de vacances de la construction, la semaine suivant les vacances de la construction et le 23 décembre, le ratio est augmenté à 50 %. L'employé doit soumettre son choix de vacances par écrit durant la période comprise entre le 1^{er} et le 15 avril de chaque année.*

Le choix de vacances se fait par ordre d'ancienneté séparément entre les secteurs. Les ratios ci-dessus sont calculés par secteur par fonction et par quart de travail.

Les postes de coordonnateurs sont inclus dans le calcul des ratios pour les prises de congés et les journées de vacances.

b) *Après le choix des vacances tel qu'exprimé conformément aux modalités prévues à l'article 16.03 a), les employés qui ont gardé des crédits de vacances peuvent choisir au cours de l'année des périodes alors libres selon les critères prévus audit article. Ces employés ne peuvent déplacer un autre employé qui a déjà fait son choix au mois d'avril. Il choisit sur la base de "premier arrivé - premier servi" pour le reste de ses vacances non cédulées au mois d'avril.*

c) *Les employés ne peuvent prendre plus de trois (3) semaines de vacances au cours de la période d'été (juillet, août), et ce, en autant que les ratios prévus au présent article soient respectés. Nonobstant ce qui précède après que les employés auront fait part de leur choix de vacances, ils peuvent prendre d'autres semaines de vacances en autant que le ratio prévu au présent article soit respecté.*

16.04 Modalités particulières d'application des ratios de vacances

1. *Pour les employés affectés sur les quarts de jour et de soir.*

Pour les employés affectés sur les quarts de travail de jour et de soir, le choix de la ou des période(s) de vacances se fait par ancienneté et le ratio du tiers d'employés dans la même fonction en vacances en même temps s'applique.

Pour les quarts de nuit, de soir et de fin de semaine, le ratio est calculé au sein de l'équipe de ce quart au lieu d'être par fonction.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES (suite)

16.04 (suite) 2. Pour les employés affectés à l'entretien et à l'opération des équipements et bâtiments de l'Employeur.

Advenant le cas où sur le quart de soir il y a plus d'un (1) employé en vacances en même temps dans un même bâtiment, la direction du Service des travaux publics peut, en fonction des besoins des opérations, transférer un ou des employés permanents ou temporaires tels que requis.

3. Pour les employés affectés à l'opération des deux stations de la Division des eaux et assainissement.

a) *Il est autorisé d'être simultanément cinq (5) techniciens en vacances et deux (2) en congé durant les périodes de l'année stipulées à l'article 16.03 de la présente convention. L'autre alternative, au cours de ces mêmes plages de temps, consiste à avoir six (6) techniciens en vacances en même temps. Néanmoins il n'est plus possible dès lors d'ajouter une septième personne en congé durant cette période.*

b) *Advenant le cas où il y a plus de deux (2) employés en vacances en même temps dans une station, la direction de la Division des eaux et assainissement peut en fonction des besoins des opérations transférer les employés requis d'une station à l'autre selon les dispositions prévues à l'annexe « E ».*

c) *Pour être considéré en vacances le technicien doit prendre son quart de travail au complet.*

d) *Le technicien est considéré en vacances lors de congé férié ou mobile accolés à des jours de vacances pour un maximum de trois (3) jours (24 heures). Toutefois, le nombre de jour de congé accolés aux vacances doit être au moins égal au nombre de jour de vacances pour que la période complète soit considérée comme des vacances.*

16.05 Généralités

Durant les périodes d'application des ratios de vacances, la direction du service se réserve le droit de limiter la prise de jours fériés, de congés mobiles et de banque de temps de façon à ne pas occasionner des coûts en temps supplémentaire et de façon à ce que les effectifs requis aux besoins des opérations soient présents sur les quarts de travail.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES (suite)

16.06 *La rémunération pour vacances est remise avant le départ de l'employé permanent pour ses vacances en autant qu'il en fasse la demande et que :*

- *L'absence minimale soit d'au moins une semaine complète ;*
- *Une semaine complète correspond à une période commençant le dimanche pour se terminer le samedi ;*
- *L'employé prene un minimum obligatoire de quatre (4) jours de vacances dans ladite semaine et après que l'employé permanent, ait pris quatre (4) jours de vacances, les combinaisons possibles de congés suivants: jour férié, congé mobile, congé hebdomadaire et banque de temps sont prises en considération dans le nombre de semaines de paie à devancer étant entendu que pour bénéficier d'une semaine de paie devancée, l'employé permanent, ne doit pas travailler durant la semaine complète concernée par la prise de congé.*

16.07 *Pour bénéficier des modalités de rémunération pour vacances telles qu'établies ci-avant, la demande de vacances doit avoir été soumise et approuvée par la direction dans un délai minimal de quatre (4) semaines de calendrier précédant la prise de vacances et la feuille de temps doit avoir été complétée en conséquence.*

16.08 *Si pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter son emploi au service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à son départ.*

16.09 *L'employé victime d'un accident, d'une maladie ou d'une lésion professionnelle et non rétabli au début de ses vacances, peut s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure de son choix à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois suivant la date de retour au travail en accord avec son supérieur immédiat. Si l'absence de l'employé est de plus de six (6) mois continu dans une période de référence en raison d'un accident ou d'une maladie non occupationnelle, le quantum de vacances est réduit au prorata du temps d'absence qui dépasse cette durée. Sous réserve de l'article 74 de la Loi sur les normes du travail.*

16.10 *Vacances de courte durée*

Du crédit de vacances auquel l'employé a droit tel qu'établi à l'article 16.01, l'employé peut, par entente mutuelle, choisir de prendre ses vacances à raison d'un (1) jour à la fois et pour un maximum de cinq (5) jours par année de référence. L'employé doit faire sa demande écrite de vacances au moins quarante-huit (48) heures avant le jour de vacances.

À la Division des eaux et assainissement, pour compléter une séquence de vacances, une journée de congé ou lors de la prise de vacances sur une base détachée, l'employé pourra prendre un quatre (4) heures dans sa banque de vacances, et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) demi-journées de vacances.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES (suite)

16.11 Les vacances ne sont pas cumulatives.

ARTICLE 17 CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Tout employé régi par la présente convention collective bénéficie de congés payés dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables. L'application de cette clause est valide pour un seul mariage avec la même personne;
- b) Lors du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : deux (2) jours le jour du mariage et le jour suivant ou précédent;
- c) Lors du mariage de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage;
- d) Lors du décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : quatre (4) jours ouvrables;
- e) Lors du décès du conjoint, de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint : six (6) jours ouvrables;
- f) Lors du décès du frère, de la sœur, du beau-frère ou de la belle-sœur : trois (3) jours ouvrables;
- g) Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son oncle, de sa tante, de son neveu, de sa nièce ou ceux de son conjoint : un (1) jour ouvrable;
- h) Lors du décès d'un petit-fils, d'une petite-fille : trois (3) jours ouvrables;
- i) Lors du décès du gendre ou de la bru : deux (2) jours ouvrables;
- j) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables. L'employé peut conserver une (1) journée pour les besoins du baptême.

Pour les employés assujettis à l'horaire de fin de semaine de treize (13) heures par jour, les congés sociaux d'un jour équivaut à un jour, de deux (2) et de trois (3) jours équivalent à deux (2) jours, de quatre (4) et de cinq (5) jours équivalent à trois (3) jours et de six (6) jours équivaut à quatre (4) jours.

Pour les employés assujettis à l'horaire quatre (4) jours, les congés sociaux d'un jour équivaut à un jour, de deux (2) jours équivaut à deux (2) jours, de trois (3) jours équivaut à trois (3) jours, de quatre (4) et de cinq (5) jours équivalent à quatre (4) jours et de six (6) jours équivaut à (5) jours.

ARTICLE 17 CONGÉS SPÉCIAUX (suite)

17.02 *Dans le cas d'un décès, les jours sont accordés à compter de l'événement et incluent les funérailles et l'enterrement. Ils sont consécutifs et aucune journée n'est accordée après les funérailles et l'enterrement, à moins que la date des funérailles ou de l'enterrement ne le permette pas, auquel cas l'employé peut garder un jour de congé pour la journée de ces cérémonies. Dans tous les cas, une journée peut également être reportée après les funérailles et l'enterrement, et ce, dans un délai maximal de six (6) mois suivant l'événement à la condition que la journée de congé soit en lien avec le décès.*

Cependant, dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du petit-fils, de la petite-fille, du frère ou de la sœur de l'employé, si ce dernier est en vacances annuelles, les congés sont rajoutés à ses vacances.

17.03 *Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.*

17.04 *Dans les cas mentionnés ci-dessus, seuls les jours ouvrables sont payés, excepté les jours consentis pour le mariage de l'employé.*

Si un employé doit travailler le samedi ou le dimanche selon son horaire régulier, ces journées seront considérées comme des jours ouvrables.

17.05 *Si les événements mentionnés à l'article 17.01 se produisent à plus de deux cents vingt-cinq (225) kilomètres de l'Employeur, l'employé a droit à une (1) journée supplémentaire, et ce, sans diminution de salaire.*

ARTICLE 18 JURÉ OU TÉMOIN

18.01 *Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où ni lui-même, ni l'un des membres de sa famille est impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais l'employé rembourse à l'Employeur le montant des honoraires qu'il est en droit de recevoir pour les jours d'absence correspondant aux jours ouvrables. L'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.*

ARTICLE 19 MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01 *Dans le cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles, l'employé permanent reçoit de l'Employeur à compter du jour de l'accident ou de la maladie, le montant prévu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

19.02 *Cependant, l'employé permanent doit remettre à l'Employeur toute indemnité de remplacement du revenu qu'il pourrait recevoir de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

ARTICLE 19 MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DE TRAVAIL (suite)

- 19.03 *Dans tous les cas, l'Employeur a le droit à ses frais de faire examiner le malade ou le blessé par le médecin qu'elle désigne en conformité avec la loi.*
- 19.04 *Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur de l'employé.*
- 19.05 *S'il y a lieu, l'accidenté est transporté dans un établissement de santé ou chez un professionnel de la santé de son choix. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté, il doit accepter le choix fait par l'Employeur.*

ARTICLE 20 RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ

20.01 Définitions

Pour les fins du présent article, les termes et expressions suivantes désignent :

a) Accident

Toute atteinte corporelle, provenant directement et indépendamment de toute autre cause, de l'action soudaine et imprévue d'une cause extérieure ;

b) Complication grave d'une grossesse

Une complication telle qu'elle met en danger la vie de la mère ou celle de l'enfant ;

c) Employé

Tout employé au service de l'Employeur qui possède le statut d'employé permanent;

d) Grossesse

La grossesse elle-même, l'accouchement, l'avortement ou fausse couche ainsi que les complications qui peuvent en résulter, sauf les complications graves;

e) Invalidité totale

Un état d'incapacité, résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une complication grave d'une grossesse, qui pendant les vingt-quatre (24) premiers mois, empêche complètement le participant d'exercer les tâches habituelles de sa fonction ou de toute autre fonction comportant une rémunération similaire et, après vingt-quatre (24) mois, empêche effectivement le participant d'exercer toute activité à but lucratif pouvant correspondre raisonnablement aux aptitudes des personnes ayant son éducation, sa formation et son expérience, quoique n'exigeant pas nécessairement des soins médicaux continus;

ARTICLE 20 RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ
(suite)

20.01 (suite) f)

Maladie

Toute détérioration de la santé ou désordre de l'organisme, à l'exclusion de la grossesse et d'une complication grave d'une grossesse;

g)

Salaire

Le salaire de base à l'exclusion du temps supplémentaire, des bonis, allocations de dépenses, de rétroactivité de salaire ou autres rémunérations.

20.02

Tous les employés permanents régis par celle-ci seront couverts par le régime d'assurances collectives déjà en vigueur pour la majorité des employés couverts par le certificat d'accréditation, selon la répartition en vigueur. L'adhésion des employés admissibles se fait après trois (3) mois de service.

Une copie complète de la police est remise au Syndicat et aucune modification ne peut être apportée à la police sans l'accord écrit du Syndicat. La prime payée par l'employé ne peut dépasser quarante pourcent (40 %) de la prime totale payée par l'employé et l'Employeur. Le pourcentage de la prime payé par l'employé sera calculé au moment du renouvellement de la police.

20.03

a) *Le 1^{er} janvier de chaque année, six (6) jours de congés-maladie, soit 46,8 heures sont portées au crédit de chaque employé permanent. Les jours de congés-maladie sont généralement octroyés en demi-journée ou en journée et sont débités en heures, la prise de congés peut également se faire en heures. Les deux (2) jours d'obligation familiales prévus à la Loi sur les normes du travail y sont inclus.*

b) *Pour l'employé qui devient un employé permanent, au cours d'une année fiscale, un prorata du nombre de jours de congés-maladie, tel qu'établi au paragraphe a) ci-dessus lui est crédité selon le nombre de mois entiers de calendrier qui reste à courir avant la fin de l'année fiscale.*

c) *Aucun crédit de congés-maladie n'est accordé à l'employé qui est absent pendant toute la durée de l'année civile.*

d) *Après une année complète d'absence continue, l'employé voit son crédit de congés-maladie réduit au prorata du nombre de mois qui excèdent ladite année.*

20.04

Les jours de congés-maladie sont octroyés sur base journalière en heures; une journée étant composée du nombre d'heures que constitue une journée normale de travail, tel que défini dans la présente convention. C'est le cas notamment lors d'une maladie survenant le vendredi indépendamment du nombre d'heures.

ARTICLE 20 RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ
(suite)

20.05 a) *Pour chaque période d'absence par suite de maladie ou d'accident qui dure trois (3) jours ouvrables consécutifs ou moins, l'employé est rémunéré à même les congés-maladie crédités. Après l'épuisement de ces crédits au cours de toute année, aucune rémunération n'est versée à l'employé.*

b) *Après trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence par suite de maladie ou d'accident, l'employé invalide reçoit une rente hebdomadaire égale à 80 % du salaire hebdomadaire net qu'il recevait au début de son invalidité, tant que dure son invalidité, mais pour une période maximale de dix-sept (17) semaines, mais cesse au plus tard lorsque l'employé permanent, devient admissible à une prestation normale de retraite en vertu du régime de rentes de l'Employeur.*

Les parties conviennent que pour les employés affectés à la Division des eaux et assainissement, l'employé admissible aux prestations prévues par le présent article ne pourra se voir déduire plus de trois (3) jours de congés de maladie (24 heures) pour l'application du délai de carence.

c) *Après dix-sept (17) semaines et trois (3) jours ouvrables d'invalidité due à une même cause, l'employé qui demeure invalide, reçoit une rente mensuelle égale à 75 % du salaire mensuel qu'il recevait au début de son invalidité avec un maximum tel que défini dans le contrat d'assurance collective en vigueur. Cette rente lui est versée aussi longtemps que le prévoit le régime.*

20.06 *L'employé permanent qui a bénéficié de prestations d'invalidité telles que prévues au paragraphe précédent devient de nouveau admissible aux mêmes avantages dès son retour au travail. Cependant, une nouvelle absence séparée par une période de service de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, peut être considérée comme une continuation de son invalidité, si cette absence est due à la même cause connexe, auquel cas ces prestations d'invalidité sont continuées comme s'il n'y avait pas eu retour au travail.*

20.07 *Vers le 15 décembre de chaque année, les crédits de congés-maladie (tels qu'établis à l'article 20.03 a) qui n'ont pas été utilisés par l'employé permanent au premier lundi de décembre, lui sont remboursés au taux de son salaire courant.*

Au départ, au décès ou à la retraite dudit employé avant la fin de l'année fiscale, ce remboursement est effectué au prorata du nombre de mois entiers travaillés au cours de cette année fiscale, compte tenu des jours utilisés au cours de cette année fiscale.

Tout jour de maladie utilisé par l'employé du premier lundi de décembre au 31 décembre de chaque année réduira d'autant le nombre de jours qui est porté au crédit de l'employé permanent le 1^{er} janvier suivant. La nouvelle banque annuelle pour l'année suivante est disponible à la paie suivant le versement.

ARTICLE 20 RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ
(suite)

- 20.08 Les prestations d'invalidité prévues à l'article 20.05 sont réduites de toute prestation provenant des sources suivantes :
- a) La CNESST ou toute autre agence gouvernementale administrant une loi ou un règlement de même nature.
 - b) Tout autre contrat ou régime d'assurance-salaire privé ou public ainsi que toute entente pouvant être intervenue entre l'Employeur et ses employés ou entre l'Employeur et une tierce partie en faveur de ses employés.
 - c) La Société d'assurance automobile du Québec.
 - d) Retraite Québec. Dans le cas de ce régime, il n'est tenu compte que du montant initial de la rente payable au participant invalide sans égard aux augmentations ultérieures.
 - e) À défaut de recevoir les rentes prévues par le régime de rentes du Québec ainsi que par tout autre régime gouvernemental, il est à la charge de l'employé de faire la preuve qu'une demande de prestations en ce sens lui a été refusée.
- 20.09 Un employé permanent invalide demeure membre actif du régime de retraite de l'Employeur pendant la durée de son emploi à l'Employeur. Pendant la période de son invalidité, il reçoit les créances de rentes tout comme s'il était à l'emploi régulier de l'Employeur ; ces créances étant basées sur le salaire qu'il recevait au moment où il est devenu invalide. Il est entendu, cependant, que le montant des prestations prévues à l'article 20.05 est réduit de la cotisation régulière que l'employé est tenu de verser audit régime de retraite.
- 20.10 Une employée en congé de maternité n'a pas droit aux prestations prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 20.05, sauf s'il s'agit d'une complication grave de la grossesse, auquel cas les prestations deviennent payables dans les trois (3) mois suivant la fin de la grossesse.
- 20.11 Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible, à un employé permanent invalide d'occuper un poste dont les fonctions sont considérées comme "travail de rééducation" à des conditions de travail au préalable acceptées par les parties. Dans ce cas, les prestations prévues à l'article 20.05 sont réduites de quatre-vingts pourcent (80 %) du montant que l'employé reçoit de son travail de rééducation.
- 20.12 Quelle que soit la durée de l'absence de l'employé, qu'il soit indemnisé ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou bien l'assureur choisi par l'Employeur pour la représenter à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser l'Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou d'accident et soumettre promptement les preuves requises.

ARTICLE 20 RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ
(suite)

- 20.13 *L'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de l'employé ou de son médecin traitant sauf dans le cas où en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. L'Employeur ou son représentant peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employé. La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'Employeur le juge à propos.*
- 20.14 *Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre qu'une maladie ou un accident, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées, sous réserve des procédures de grief.*
- Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.*
- 20.15 *Sous réserve de toute subrogation légale, l'employé 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 verse l'Employeur ou son représentant pour cette maladie ou cet accident.*
- 20.16 Interruption
- a) *En cas d'interruption de la rémunération résultant d'une interruption de travail par suite d'une grève ou d'un lock-out de quelque nature que ce soit, il y a interruption de la présente clause de régime de remplacement du salaire par suite d'invalidité pour la durée totale de cette interruption de travail ; les invalidités ayant débutées pendant cette interruption n'ouvrent droit à des prestations que pour des périodes subséquentes à la reprise du travail.*
- b) *Tout employé permanent qui continue de recevoir un salaire de l'Employeur durant la période d'interruption de travail continue néanmoins à bénéficier de la présente clause de régime de remplacement du salaire par suite d'invalidité.*
- c) *Dans le cas d'absence temporaire sans rémunération, la présente clause de régime de remplacement du salaire par suite d'invalidité est suspendue et reprend automatiquement dès le retour au travail effectif avec rémunération.*
- d) *Lorsqu'un employé permanent conteste son congédiement par voie d'arbitrage et que, suite à la décision de l'arbitre, il est réinstallé dans tous ses droits et obligations, le présent article est censé s'être appliqué sans interruption comme s'il n'y avait pas eu de congédiement.*

ARTICLE 20 RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ

(suite)

20.17 *Aucune prestation n'est payable pour une invalidité totale résultant d'une exclusion prévue aux polices d'assurances en vigueur à la signature des présentes.*

20.18 Conditions d'admission et début de l'application de l'article 20

L'employé est admissible à l'article 20, trois (3) mois après le début de sa permanence, pourvu qu'il soit alors au travail ou l'ait été le dernier jour où il devait normalement être au travail si cette date ne coïncide pas avec un jour ouvrable, sinon la date de son retour au travail.

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ

21.01 *L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.*

21.02 *L'Employeur doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les accidents.*

21.03 *Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.*

21.04 *Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.*

21.05 *L'Employeur voit à ce que tous les employés reçoivent le vaccin contre le tétanos et l'hépatite A et B. Ces vaccins sont payés par l'Employeur.*

21.06 *Aucun employé n'est requis par l'Employeur de voyager dans des remorques. L'Employeur fournit des moyens de transport adéquats et sécuritaires pour ses employés.*

21.07 *L'Employeur fournit aux employés, un local propre et convenable devant servir de salle à manger.*

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ (suite)

21.08 *L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un Comité de Santé et de Sécurité, composé de trois (3) membres désignés par l'Employeur et de trois (3) membres désignés par le Syndicat. Les fonctions du Comité de Santé et Sécurité au travail sont :*

- a) *de faire enquête sur tous les accidents qui sont survenus ou sur tous les incidents desquels pourraient survenir les accidents;*
- b) *d'élaborer et de mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information dans le domaine de la prévention;*
- c) *de faire un compte rendu de toutes ses réunions et inspections dont copie est adressée à l'Employeur et au Syndicat.*

21.09 *Le Comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.*

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE

22.01 *L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime de retraite qui existe présentement avec les modifications sur lesquelles les parties se sont entendues selon la lettre d'entente Loi favorisation la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal signée le 4 octobre 2016 et à ne pas le modifier sans l'accord préalable écrit du Syndicat.*

Les modalités de ce régime sont incluses au règlement qui a préséance, s'il y a lieu, sur les articles 22.02 à 22.07 suivants.

À compter du 1^{er} juillet 1998, le règlement du régime de retraite est modifié pour tenir compte de ce qui suit :

22.02 Cotisations

- a) *L'Employeur et l'employé versent chacun, au régime de retraite 8%, du salaire régulier de l'employé à compter du 1^{er} janvier 2009 et 9% à compter du 1^{er} janvier 2010.*
- b) *Si cette contribution excède la contribution actuarielle normalement requise de l'Employeur pour le groupe des cols bleus, un tel excédent ne sera utilisé que pour le bénéfice exclusif des cols bleus en améliorant les dispositions du régime de retraite qui leur sont applicables.*
- c) *Le surplus propre aux cols bleus est déterminé par l'actuaire du régime selon une méthode qui repose sur de sains principes actuariels acceptables à l'Employeur. Le surplus propre aux cols bleus est indiqué dans l'évaluation actuarielle du régime.*

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE (suite)

- 22.02 (suite) d) *Si, suite à une amélioration passée ou future du régime pour les cols bleus, les surplus révélés par la comptabilité distincte devaient s'avérer insuffisants pour en combler entièrement le coût, les surplus postérieurs servent à réduire les cotisations patronales jusqu'à concurrence des paiements spéciaux en capital et intérêts que l'Employeur aura dû effectuer pour amortir le déficit résultant de cette amélioration.*
- e) *Toutefois, si les cotisations de l'Employeur au cours d'une année, prévues à l'article 22.02, s'avèrent inférieures aux cotisations requises en vertu de la Loi pour financer les améliorations accordées au 1^{er} juillet 1998, le manque à gagner est financé à même les surplus révélés par l'évaluation subséquente; en l'absence de tels surplus, les dispositions du précédent paragraphe deviennent applicables.*

22.03 Comptabilité distincte – Cols bleus

Pour pouvoir estimer le surplus (ou le déficit) mentionné à l'article 22.02 c), une comptabilité distincte par rapport aux autres groupes d'employés est mise en place à compter du 1^{er} janvier 1998. Cette comptabilité distincte attribuera un montant d'actif de départ aux cols bleus (en proportion du passif desdits participants actifs lors de la dernière évaluation) et ce montant s'accumulera par la suite selon les entrées et sorties de fonds attribuables aux cols bleus.

22.04 Composition du comité de retraite

Les parties conviennent de la présence d'un membre participant au régime représentant les cols bleus et désigné par le SCFP section locale 961 suivant une modification du règlement 1059 et ses amendements.

En conséquence le comité est composé de la manière qui suit :

- *un (1) représentant du S.C.F.P. section locale 961*
- *un (1) représentant du S.C.F.P. section locale 2168*
- *un (1) représentant des cadres*
- *un (1) représentant des retraités*
- *trois (3) représentants de l'Employeur*
- *un (1) représentant indépendant*
- *un (1) observateur désigné par les membres actifs sans droit de vote*
- *un (1) observateur désigné par les membres non actifs sans droit de vote*

- 22.05 *À compter du 1^{er} janvier 1998, Les dépenses d'administration du régime de retraite et les frais de gestion imputables aux cols bleus y compris les frais d'experts et de conseillers sont à la charge de la Caisse de retraite et prises à même la comptabilité distincte des cols bleus. Ces dépenses devront être présentées au comité de gestion de la Caisse de retraite. Cependant, l'Employeur peut choisir d'assumer directement toute dépense ou partie de dépense qui serait autrement à la charge de la Caisse de retraite.*

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE (suite)

22.06 *La cotisation salariale avait été haussée à compter du 1^{er} juillet 2006. Il avait alors été convenu d'améliorer les prestations en deux volets. Le premier volet était la revalorisation du crédit de rente. Le coût de cette amélioration a été amorti sur une période de cinq (5) ans. Lorsque cette période sera écoulée, la hausse de la cotisation allouée à cette amélioration pourra servir à des modifications à apporter au régime. Le deuxième volet était l'amélioration au crédit de rente pour le service futur.*

22.07 *Le règlement du régime de retraite sera modifié afin que les modalités suivantes soient ajoutées :*

1. Cotisations

Les cotisations des employés et de l'Employeur sont présentement à 9% respectivement.

2. Entrée en vigueur

Les modifications entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009 mais ne visent que les participants qui sont actifs à la date de la signature de la présente convention collective.

3. Passage d'une formule de rente de type « salaire carrière » à une formule de rente de type « salaire final »

La formule de rente, qui est actuellement de type « salaire carrière », devient une formule de type « salaire final » à compter du 1^{er} janvier 2009, et ce, pour le service à compter du 1^{er} janvier 2009. Le salaire final est défini comme étant le salaire moyen des cinq (5) meilleures années de participation au régime (salaire moyen calculé sur toute la durée de participation si celle-ci est inférieure à cinq (5) ans).

Le taux de crédit de rente à appliquer à chaque année de service crédité au régime en vertu de la nouvelle formule de type « salaire final » est de 1,57 % à compter du 1^{er} janvier 2009 et de 1,84 % à compter du 1^{er} janvier 2010 (toute fraction d'année ayant une valeur proportionnelle).

4. Introduction d'une prestation de raccordement

Une prestation de raccordement, basée sur le salaire final tel que défini en 2. Ci-dessus, est introduite pour la participation à compter du 1^{er} janvier 2009. Cette prestation de raccordement est payable à compter de la date effective de retraite du participant et jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans. En cas de retraite anticipée, la prestation de raccordement est réduite du même pourcentage que la rente normale.

Le taux de crédit pour la prestation de raccordement est de 0,3 % du salaire final pour chaque année de service créditée à compter du 1^{er} janvier 2009 (toute fraction d'année ayant une valeur proportionnelle).

ARTICLE 23: VÊTEMENTS ET OUTILS

23.01 Vêtements

L'Employeur accorde aux employés permanents, selon la fonction exercée par ces derniers, un montant de base de 531,25 \$ pour tout employé permanent et 856,25 \$ pour le mécanicien et le soudeur-machiniste pour l'achat de vêtements et de pièces d'équipement pour l'exercice de leur fonction. Cette somme est versée à titre d'avantage imposable en début d'année.

Les vêtements endommagés, à l'occasion du travail sont remplacés ou réparés aux frais de l'Employeur si le supérieur juge qu'il n'y a pas eu négligence de la part de l'employé.

Les vêtements devront être de couleur unie, sans logo de marque, sans dessins imprimés. Le carreau est permis.

Les couleurs acceptées pour les pantalons sont sobres et neutres.

Les couleurs acceptées pour les chandails, chemises et vestes sont sobres et neutres.

23.02 *L'employé est responsable de l'achat des vêtements de travail, et ce, en dehors de ses heures de travail.*

23.03 Outils

De plus, tout employé permanent occupant les fonctions de mécanicien ou coordonnateur à l'atelier mécanique à l'Employeur a droit à une allocation de quatre cent quatre-vingt-un dollars et vingt-cinq cents (481,25 \$) par année. Cette somme est versée à titre d'avantage imposable en début d'année.

En cas de perte ou de brisure d'outils, le mécanicien aura ses outils remplacés ou réparés selon le cas. Pour le remplacement d'un outil brisé, cet outil doit avoir été acheté localement par une marque nationale (Snap-on, Napa, etc.).

23.04 Bottes et souliers de sécurité pour les employés permanents

Le ou vers le 1^{er} septembre, l'Employeur fournit à tous les employés permanents, une paire de souliers de sécurité ou une paire de bottes de sécurité haute doublée ou une paire de bottes de sécurité haute non doublée au choix de l'employé.

Le montant accordé pour l'achat de bottes et souliers de sécurité est de deux cent cinquante dollars (250 \$) par année.

ARTICLE 23: VÊTEMENTS ET OUTILS. (suite)

23.05 Bottes de sécurité et vêtements pour les employés temporaires)

Tous les employés temporaires sont remboursés jusqu'à concurrence de deux cents cinquante dollars (250\$) par année pour l'achat des bottes de sécurité sous présentation de factures.

Les gardiens de parcs temporaires sont, quant à eux, remboursés jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250\$) par année pour l'achat de bottes de sécurité sous présentation de factures.

Tous les employés temporaires reçoivent une indemnité vestimentaire à celle prévue à l'article 23.01 au prorata de leur première affectation. Le versement est effectué au début de l'affectation. Pour les années suivantes, l'employé temporaire se voit octroyer l'indemnité au prorata des heures effectuées l'année précédente. Une année étant de deux mille vingt-huit (2028) heures.

Les vêtements endommagés, à l'occasion du travail sont remplacés ou réparés aux frais de l'Employeur si le supérieur juge qu'il n'y a pas eu négligence de la part de l'employé.

23.06 *Le comité paritaire étudie au besoin les problèmes relatifs aux vêtements et équipements de sécurité. Ce comité est formé de six (6) personnes, dont trois (3) désignées par l'Employeur et trois (3) par le Syndicat. Le comité paritaire peut en tout temps inviter une personne à titre de conseiller.*

Le quorum est fixé à quatre (4) membres : deux (2) représentants patronaux et deux (2) représentants syndicaux.

23.07 *Le comité paritaire concernant les vêtements se rencontre à la fréquence jugée nécessaire par les parties pour discuter du dossier et des besoins qui auraient pu survenir au cours de l'année, mais au minimum deux (2) fois par année, et un rapport est produit aux directeurs concernés.*

23.08 Les moyens de protection individuels

Il est strictement défendu aux employés de revendre ou de disposer autrement de toute pièce de son équipement de santé et sécurité et tout employé qui quitte son emploi pour prise de retraite, démission ou autre, doit retourner toutes les pièces d'équipements de santé et de sécurité distribuées au cours de la dernière année d'emploi à l'Employeur. À défaut de quoi, l'Employeur retient sur son dernier chèque de salaire les montants équivalant à la valeur des articles non retournés.

23.09 *Les équipements de santé et sécurité à l'annexe « F » reçus par les employés doivent être identifiés de la manière décidée par l'Employeur.*

23.10 *L'Employeur fournit une case pour chaque employé couvert par cette convention collective.*

ARTICLE 23: VÊTEMENTS ET OUTILS (suite)

23.11 *Tous les trois (3) ans, l'Employeur fournira un (1) manteau d'hiver identifié aux couleurs et logo de l'Employeur à tous les employés permanents et aux gardiens de parc qui sont en poste pendant la saison d'hiver. Si un employé est nommé permanent pendant la saison d'hiver, il a droit dès sa nomination à un (1) manteau d'hiver, si sa nomination survient à l'extérieur de cette saison, dans ce cas, le manteau lui sera remis au mois de novembre suivant sa nomination.*

Pour les employés temporaires du Service des travaux publics ayant travaillé au moins deux mille vingt-huit (2 028) heures, l'Employeur fournira un (1) manteau d'hiver aux trois (3) ans.

23.12 *Au choix de l'Employeur, celui-ci fournit des bottes ou des souliers de sécurité ou rembourse un montant de 150\$ (taxes incluses) sous présentation de factures aux trois (3) ans aux employés étudiants dont le travail nécessite des bottes ou des souliers de sécurité.*

ARTICLE 24 PRIMES

24.01 Primes de quart

À compter du 1^{er} janvier 2024, les employés qui travaillent au taux régulier en tout ou en partie en dehors des heures de travail prévues sur le quart de jour sur semaine stipulé à l'article 13.01 a) reçoivent en plus de leur taux régulier une prime d'un dollar et trente-un cents (1,31 \$) de l'heure. Cette prime est de 1,36 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2025, de 1,41 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2026, de 1,46 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2027 et 1,51 \$ de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2028.

Pour les employés assignés exclusivement à l'horaire de fin de semaine, la prime est de 2,60 \$ de l'heure à partir du 1^{er} janvier 2024. À partir du 1^{er} janvier 2026, elle est de 2,65 \$ de l'heure, de 2,70 \$ de l'heure à partir du 1^{er} janvier 2027 et de 2,75 \$ de l'heure à partir du 1^{er} janvier 2028.

24.02 Primes de chef d'équipe

Pour le chef d'équipe, la prime est de 2,30 \$ de l'heure à partir du 1^{er} janvier 2024. À partir du 1^{er} janvier 2025, elle est de 2,35 \$ de l'heure, de 2,40\$ à partir du 1^{er} janvier 2026, de 2,45 \$ de l'heure à partir du 1^{er} janvier 2027 et de 2,50 \$ de l'heure à partir du 1^{er} janvier 2028.

Les employés reçoivent la prime de chef d'équipe lorsqu'ils agissent à titre de formateur à la demande de l'Employeur.

ARTICLE 24 PRIMES. (suite)

24.02 (suite) Chef d'équipe pour le Service de la vie citoyenne

La prime s'applique seulement en temps régulier. La prime de chef d'équipe est conservée pour toute la durée de l'activité. L'attribution de la prime de chef d'équipe se dispense en fonction des disponibilités données par les employés et selon l'expertise, les aptitudes, les attitudes et la capacité à réaliser le travail. À aptitudes et attitudes égales, la prime est attribuée en fonction de l'ancienneté.

La prime de chef d'équipe est octroyée à un des employés prévus faire partie d'un événement à titre de technicien. Advenant qu'un employé n'exécute pas les tâches identifiées dans la définition de chef d'équipe, l'Employeur peut le retirer définitivement après deux (2) avis à cet effet. Le syndicat ne peut contester un tel avis par voie de grief. Par le fait même, un employé peut demander d'être réintégré à sa fonction régulière de technicien durant un événement après discussion avec son gestionnaire. Le fait pour un employé de renoncer à la prime de chef d'équipe pour un événement n'a pas pour effet de l'empêcher d'occuper les fonctions de chef d'équipe dans le futur.

Chef d'équipe pour le Service des travaux publics

La prime s'applique seulement en temps régulier. La prime de chef d'équipe est conservée pour toute la période de l'affichage.

L'Employeur s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables les équipes requises avant le début de la saison afin de permettre aux employés du secteur visé d'identifier leur préférence.

Pour la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 octobre (dates approximatives sujettes à changement), les équipes de travail peuvent être les suivantes :

Équipe de terrain :

*1 chauffeur opérateur C chef d'équipe
1 chauffeur opérateur B
2 journaliers*

Équipe de pavage 1 :

*1 chauffeur opérateur C chef d'équipe
1 chauffeur opérateur B
2 journaliers*

Équipe de pavage 2 :

*1 chauffeur opérateur C chef d'équipe
1 chauffeur opérateur B
2 journaliers*

Équipe excavation 1 (aqueduc) :

*1 préposé aux coupes chef d'équipe
1 chauffeur opérateur A
2 chauffeurs opérateur B
1 journalier*

ARTICLE 24 PRIMES (suite)

24.02 (suite) Équipe excavation 2 (égout, puisard et regard) :
1 préposé aux coupes chef d'équipe
1 chauffeur opérateur A
2 chauffeurs opérateur B
1 journalier

Pour la période comprise entre le 1^{er} mai et le 15 octobre (dates approximatives sujettes à changement), les équipes de travail peuvent également être les suivantes :

Équipe de gazon :
1 chauffeur opérateur C chef d'équipe
1 chauffeur opérateur B
1 chauffeur opérateur C
3 journaliers

Équipe horticulture 1 :
1 jardinier chef d'équipe
1 jardinier
4 journaliers

Équipe horticulture 2 :
1 jardinier chef d'équipe
1 jardinier
4 journaliers

Pour la période comprise entre le 15 décembre au 15 mars (dates approximatives sujettes à changement), les équipes de travail peuvent être les suivantes :

Équipe patinoire 1 :
1 chauffeur opérateur C chef d'équipe
2 chauffeurs opérateur B
1 journalier

Équipe patinoire 2 :
1 chauffeur opérateur C chef d'équipe
2 chauffeurs opérateur B
1 journalier

L'attribution de la prime de chef d'équipe se fait par fonction identifiée ci-haut et par ancienneté, parmi les candidatures inscrites lors de l'affichage dans la fonction demandée dans le secteur visé tout quart de travail confondu. À défaut de candidat dans la fonction demandée, il est possible pour un candidat d'une autre fonction dans le même secteur tout quart de travail confondu de postuler sur la fonction demandée. Toutefois, le salaire est ajusté pour toute la période affichée dans la fonction requise par l'Employeur.

ARTICLE 24 PRIMES. (suite)

24.02 (suite) Advenant qu'aucune candidature ne soit soumise lors de l'affichage pour une poste de chef d'équipe, l'Employeur assigne un candidat dans la fonction demandée de façon journalière. De plus, afin de répondre à des besoins ponctuels pendant les périodes visées ou pendant le reste de l'année, l'Employeur se réserve le droit de nommer un chef d'équipe de façon journalière. Cette affectation se fait sans affichage par ancienneté par fonction.

À chaque année à la nomination des chefs d'équipe, une période d'essai de trente (30) jours est établie. Cette période sert à l'employé et à l'Employeur afin d'évaluer le maintien ou non de l'affectation de chef d'équipe.

Advenant qu'un employé n'exécute pas les tâches identifiées dans la définition de chef d'équipe, l'Employeur peut le retirer après deux (2) avis à cet effet. Le Syndicat ne peut contester un tel avis par voie de grief. Advenant un retrait de fonction de chef d'équipe à un employé, la prime est alors attribuée au prochain employé qui avait inscrit son nom lors de l'affichage selon la procédure prévue précédemment.

ARTICLE 25 BONI D'ANCIENNETÉ

25.01 La date de calcul du boni d'ancienneté est la date de la permanence.

Il sera alloué à l'employé permanent un boni d'ancienneté selon le tableau suivant. Ce boni est payé le ou vers le 1^{er} mai de chaque année par un versement identifié à cet effet.

Année de service	Boni d'ancienneté 2024 et 2025	Boni d'ancienneté 2026 et suivantes
1 à 5 ans	30.00 \$ par année de service	40.00\$ par année de service
6 à 9 ans	35.00 \$ par année de service	50.00\$ par année de service
10 à 19 ans	40.00 \$ par année de service	60.00\$ par année de service
20 à 29 ans	45.00 \$ par année de service	70.00\$ par année de service
30 ans et plus	50.00 \$ par année de service	80.00\$ par année de service

ARTICLE 26 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

26.01 *L'Employeur s'engage à rembourser les frais de scolarité, livres et/ou photocopies exigés en regard des cours suivis par les employés, et ce, aux conditions suivantes :*

- a) *Les cours devront être pertinents au travail accompli par l'employé, recommandés par le directeur du service et approuvés par la direction des ressources humaines. Les frais seront remboursés en autant que les cours auront été réussis. Les frais, ainsi payés, seront remboursés à l'Employeur si l'employé quitte le service de l'Employeur dans les douze (12) mois qui suivent le remboursement.*
- b) *Pour avoir droit à un remboursement tel que prévu au présent article, l'employé doit avoir fait sa demande par écrit avant d'avoir suivi le cours sur le formulaire prévu à l'annexe « K » des présentes.*
- c) *Seules les demandes ayant été soumises et approuvées avant le 1^{er} septembre d'une année sont considérées comme remboursables l'année suivante.*
- d) *Les cours dispensés par toute maison d'enseignement professionnelle telle qu'école de métiers ou autres sont assujettis au présent article.*

26.02 *Les parties reconnaissent que la formation interne dispensée aux employés couverts par la convention collective, notamment celle dispensée par tout employé de l'Employeur, doit être comptabilisée aux fins de la Loi favorisant le développement de la formation de la main d'œuvre. L R Q ch. D-7.1.*

L'Employeur dispensera au moins 0,5 % du salaire de la main-d'œuvre de l'unité d'accréditation section locale 961 à la formation.

ARTICLE 27 PERMIS DE CONDUIRE

27.01 *L'employé s'engage à maintenir en vigueur le permis de conduire qui lui est nécessaire à l'exercice de ses fonctions.*

27.02 *L'employé qui, dans le cadre de son travail, conduit ou opère régulièrement ou occasionnellement un véhicule motorisé de l'Employeur s'engage à déclarer à son directeur toute modification, suspension ou révocation de son permis de conduire, et ce, dès la première journée ouvrable suivant cette modification, suspension et/ou révocation.*

27.03 *L'employé qui déclare la modification, la suspension ou la révocation de son permis de conduire est immédiatement affecté à un poste de journalier qui est disponible ou à tout autre poste n'exigeant pas de permis de conduire valide, et ce, à l'entière discrétion de l'Employeur et est rémunéré au taux prévu pour ledit poste.*

ARTICLE 27 PERMIS DE CONDUIRE (suite)

- 27.03 (suite) *L'employé de la Division des eaux et assainissement qui déclare la modification, la suspension ou la révocation de son permis de conduire peut être exempté de la tâche d'échantillonnage qui exige un permis de conduire valide, et ce, à l'entière discrétion de l'Employeur.*
- 27.04 *L'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre d'employés bénéficiant de l'application du présent article de façon à ne pas encourir de dépenses additionnelles ou nuire à son bon fonctionnement.*
- 27.05 *L'employé qui est affecté à un poste de classe salariale 5 pendant la suspension et/ou révocation de son permis de conduire ne peut pas postuler à une promotion et/ou affectation permanente ou temporaire en temps régulier et/ou supplémentaire pendant la période de la suspension et/ou révocation de son permis de conduire et l'affectation en classe salariale 5 en découlant, et ce, en autant que le poste concerné exige de détenir un permis de conduire valide.*
- 27.06 *Lorsque l'employé obtient à nouveau le permis de conduire qui lui est nécessaire à l'exercice de ses fonctions, il reprend le poste qu'il occupait précédemment.*
- 27.07 *Il est entendu que le présent article ne s'applique que dans les cas où la durée de la révocation et/ou suspension du permis de conduire est égale et/ou inférieure à dix-huit (18) mois et ne s'applique pas dans les cas de récidive pour les mêmes motifs. Dans un cas de récidive pour les mêmes motifs, l'employé peut être remercié de ses services.*
- 27.08 *Toutefois, il est convenu que le présent article ne s'applique pas dans les cas de suspension ou perte de permis de conduire pour raisons médicales.*
- 27.09 *L'Employeur s'engage pour les employés permanents à rembourser le coût de base sans les assurances et les frais d'administration du permis de conduire sur présentation de pièces justificatives.*
- De plus, les frais demandés pour toute attestation médicale pour les permis requis par un employé sont défrayés par l'Employeur.*
- 27.10 *Les cours de conduite exigés par l'Employeur pour l'obtention d'un permis de conduire nécessaire à l'exercice des fonctions d'un employé sont assujettis à l'article 26.*
- 27.11 *Aucun employé n'est tenu de se servir de son véhicule personnel pour l'usage de l'Employeur à l'exception des gardiens de parcs et aucun de ceux-ci n'est tenu de se servir de son véhicule pour le transport de fourniture ou d'équipements. Les employés qui utilisent leur véhicule pour se déplacer dans le cadre de leur travail sur autorisation préalable de leur supérieur immédiat reçoivent une indemnité selon la politique de l'Employeur en cette matière.*
- 27.12 *Lorsqu'un employé a un accident dans l'exercice de ses fonctions avec un véhicule de l'Employeur, afin de ne pas occasionner d'augmentation de la prime de l'assurance de l'employé, l'Employeur ne transmet pas à l'assureur le nom de l'employé impliqué dans l'accident.*

ARTICLE 28 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

28.01 *L'employée doit fournir à son Employeur un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité ainsi que la date de son retour au travail, trois (3) semaines avant son départ ou moins, si son état de santé l'oblige à partir plus tôt.*

L'avis doit toujours être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement ou du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

28.02 *Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines et celui-ci ne peut commencer qu'à compter de la seizième (16^e) semaine de la date prévue avant l'accouchement. De plus, elle peut prolonger son congé avec un congé parental d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines qui se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance.*

À partir de la sixième (6^e) semaine avant l'accouchement, l'Employeur peut exiger un certificat médical attestant que l'employée est apte au travail. Si elle ne le fournit pas dans les huit (8) jours, l'Employeur peut, par avis écrit, l'obliger à prendre son congé de maternité.

Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, l'Employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler

28.03 *Durant sa grossesse, l'employée enceinte en service actif aura droit à quatre (4) demi-journées ouvrables sans perte de salaire pour des visites médicales prénatales. Dans tous les cas, elle devra, préalablement à l'absence, aviser son supérieur immédiat.*

28.04 *Si au cours de la grossesse, l'employée enceinte est incapable de travailler par suite de complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle pourra bénéficier de la protection prévue au régime de l'assurance-salaire tel que prévue à l'article 20 de la présente convention. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.*

28.05 *Lorsqu'il y a danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.*

28.06 *Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines*

ARTICLE 28 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL (suite)

- 28.07 *Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'événement.*
- 28.08 *Quatre (4) semaines avant la fin du congé de maternité, l'Employeur fera parvenir à l'employée un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité et l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut d'un préavis, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date à laquelle elle se présente au travail.*
- 28.09 *Dans le cas mentionné à l'article 28.10 des présentes, l'employée peut se présenter au travail avant la date prévue à condition d'en informer, par écrit, l'Employeur. Cet avis doit être d'au moins trente (30) jours de la nouvelle date de son retour au travail et d'au plus soixante (60) jours. L'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis, est présumée avoir démissionné.*
- 28.10 *L'employée obtient, à sa demande, en plus des semaines prévues à l'article 28.02, un congé sans traitement d'une durée d'un (1) an en prolongement du congé de maternité. Le non-retour au travail, à l'expiration du congé, est considéré comme une démission.*
- 28.11 *Si l'employée ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis ci-avant mentionné, elle sera considérée comme ayant remis sa démission.*
- a) *Au cours du congé de maternité et du congé parental, l'employée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail.*
- b) *Durant le congé de maternité et du congé parental, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :*
1. *Régime supplémentaire des rentes et assurances sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.*
 2. *L'employée enceinte peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent pendant le congé de maternité selon les modalités prévues à l'article 16 et sous réserve qu'elle avise par écrit l'Employeur de la date du report de ses vacances au moins un (1) mois avant l'expiration du congé de maternité.*

ARTICLE 28 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL (suite)

28.11 (suite) c) *Le crédit de congés-maladie de l'employée en congé de maternité est établi au prorata du nombre de mois entiers travaillés durant l'année fiscale en cours et les jours pris en trop seront remboursés par l'employée. Toutefois, si l'employée, à la fin de son congé de maternité, revient au travail pour une période d'au moins trois (3) mois, elle se verra reconnaître le crédit de congés-maladie tel que prévu à l'article 20.03 a); cependant, si la durée du congé est supérieure à un (1) an, l'employée, à son retour, se verra reconnaître le crédit de congés-maladie au prorata du nombre de mois entiers travaillés durant l'année fiscale en cours.*

28.12 *À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer l'employée dans son poste habituel et lui donner le salaire et les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.*

Si son poste habituel n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail au moment de la disparition du poste. Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à l'employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

28.13 *Durant le congé parental sans solde, aucune vacances ne s'accumulent. L'employé ayant droit aux vacances en fonction de la période de service travaillée au cours de la période de référence.*

28.14 *L'employé qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé conforme à la loi. Ce congé n'est pas rémunéré.*

28.15 Congé de paternité/parental

L'employé qui désire bénéficier des régimes gouvernementaux en vigueur, obtient un congé de paternité ou parental. La demande et la durée pour un tel congé seront traitées en concordance avec les régimes en vigueur.

28.16 *Advenant que surviennent d'autres ententes entre l'Employeur de Repentigny et le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 961, concernant les modalités du présent article, celles-ci seront en vigueur pour les employées couvertes par la présente convention collective à partir de la conclusion de la convention collective à intervenir.*

28.17 *Pendant la durée du congé de maternité, de dix-huit (18) semaines, l'employée bénéficie de tous les avantages de la convention collective.*

Notamment, l'Employeur s'engage à combler la différence entre 93 % du salaire net de l'employée perçu au moment de son départ et des prestations brutes du RQAP, et ce, pour la durée desdites prestations (18 semaines). L'employée s'engage à fournir à l'Employeur, et ce, sur demande, tous les documents concernant les montants des prestations du gouvernement et l'Employeur se réserve le droit de vérifier en tout temps la validité desdits documents.

ARTICLE 28 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL (suite)

28.18 Congés pour obligations familiales

L'employé qui veut obtenir un congé sans solde uniquement pour une obligation familiale tel que le prévoit la Loi des normes du travail, doit avoir au préalable épuisé sa banque de temps supplémentaire, ses congés mobiles, ses congés fériés et ses journées de maladies.

ARTICLE 29 CONGÉ SANS SOLDE

29.01 *Un congé sans solde peut être accordé à l'employé qui en fait la demande à la direction du Service des ressources humaines.*

29.02 *Un employé permanent qui compte cinq (5) années d'ancienneté au service de l'Employeur obtient un congé sans solde s'il en fait la demande par écrit à la direction du Service des ressources humaines avec un préavis de trois (3) mois francs. Ce congé est d'une durée minimale de six (6) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois et l'employé peut mettre fin à son congé sans solde par un préavis d'un (1) mois. Par la suite, l'employé, à tous les cinq (5) ans, peut, s'il le désire, obtenir un congé sans solde selon les modalités précédemment décrites.*

29.03 *À la date du préavis de la demande de congé sans solde, le congé est accordé par ancienneté selon les quantums suivants : d'un (1) employé simultanément au secteur voirie et réseaux, un (1) employé au secteur parcs et bâtiments, un (1) employé à la Division des eaux et assainissement et deux (2) au Service de la vie citoyenne.*

29.04 *L'employé en congé sans solde paie la part de l'Employeur en ce qui concerne le régime de retraite s'il souhaite maintenir sa contribution au régime. L'Employeur maintient le paiement de sa part en ce qui concerne l'assurance.*

29.05 *L'Employeur doit reprendre l'employé au poste qu'il occupait au moment de son départ ou à un autre poste, si son poste a été aboli, et ce, à des conditions qui ne peuvent être moindres que celles avant son départ.*

29.06 *Le cas échéant, l'Employeur remplace l'employé en congé sans solde par un employé temporaire en suivant la procédure déjà établie entre les parties.*

ARTICLE 30 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

30.01 *Les parties conviennent d'instaurer un régime de congé autofinancé qui fait partie de la présente convention aux conditions suivantes :*

- a) *le régime a pour effet de permettre à un employé permanent de voir son salaire étalé sur une période de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans afin de pouvoir bénéficier d'un congé de neuf (9) ou douze (12) mois;*

ARTICLE 30 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (suite)

- 30.01 (suite) b) *seul l'employé permanent depuis au moins cinq (5) ans peut se prévaloir d'un tel régime et par la suite, l'employé, à tous les cinq (5) ans de son retour au travail, peut à nouveau faire une demande conformément aux règles des présentes;*
- c) *il doit en faire la demande écrite à la direction du Service des ressources humaines au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du régime;*
- d) *à la date de la demande du congé à traitement différé le congé est accordé par ancienneté mais jamais plus de deux (2) employés à la fois pour l'ensemble de l'unité d'accréditation le tout respectant les maximums prévus à la clause 29.03;*
- e) *l'obtention d'un tel congé doit faire l'objet d'un contrat entre l'Employeur et l'employé;*
- f) *toutes les modalités du régime sont précisées ci-dessous.*

30.02 *Nature du régime*

- a) *Le régime de congé autofinancé vise à permettre à un employé permanent de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.*
- b) *Ce congé comprend, en premier lieu, une période de contribution du salaire et, en second lieu, une période de congé.*

30.03 *Durée du régime*

La durée du régime de congé autofinancé peut être de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, à moins d'être prolongée conformément aux présentes dispositions. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

30.04 *Durée du congé*

La durée du congé peut être de neuf (9) ou douze (12) mois.

Sauf les dispositions prévues au présent article l'employé, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur chez l'Employeur, tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'Employeur, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement :

ARTICLE 30 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (suite)

30.04 (suite) a) *Si l'employé ne revient pas au travail à l'échéance du congé, à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger le congé ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission à la date de la fin du congé.*

b) *Au terme de la période de congé, l'employé est réintégré au poste qu'il occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges ou un poste équivalent si le poste qu'il détenait a été aboli.*

30.05 Conditions d'obtention

L'employé permanent doit également remplir les conditions ci-après mentionnées pour bénéficier du régime de congé autofinancé;

a) *Avoir complété cinq (5) ans de service.*

b) *Faire une demande écrite au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du régime en précisant :*

- *La durée de participation au régime de congé autofinancé;*
- *La durée du congé;*
- *Les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.*

c) *L'employé doit, au moment de l'entrée en vigueur du contrat, fournir une prestation régulière de travail.*

En aucun temps, l'employé ne peut modifier la durée de la période d'étalement et la durée du congé en cours d'application du régime. Toutefois, à la demande de l'employé, l'Employeur peut convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Employeur n'est pas tenu d'accepter une telle demande.

L'obtention d'un congé à traitement différé doit faire l'objet d'un contrat, lequel inclut notamment la durée et les dates des périodes de congé et d'étalement, le pourcentage de son salaire que recevra l'employé durant la période d'étalement ainsi que les dispositions prévues au présent régime.

Copie de la demande écrite de l'employé est transmise au Syndicat.

ARTICLE 30 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (suite)

30.06 Salaire

- a) *Pendant la période de contribution, l'employé reçoit le pourcentage de son salaire régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.*

Durée du congé	Durée de participation au régime		
	3 ans	4 ans	5 ans
9 mois	75 %	81,25 %	85 %
12 mois		75 %	80 %

- b) *Le salaire régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'employé recevrait pour une semaine normale de travail s'il ne participait pas au régime mais en excluant toute prime, allocation ou rémunération additionnelle de même que la rétroactivité.*
- c) *L'employé a droit à la rémunération du temps supplémentaire et aux primes applicables sur la base du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime.*
- d) *Pendant la période de congé, l'employé reçoit le montant accumulé durant la période de contribution divisé par le nombre de semaines correspondant à la durée du congé.*

30.07 Conditions de travail

- a) *Pendant la période de contribution, la prestation de travail de l'employé est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions prévues audit régime, l'employé bénéficie, pendant cette période, des avantages de la convention, en autant qu'il y ait normalement droit.*
- b) *Régime de retraite*
- Aux fins d'application du régime de retraite, chaque année participée au régime de congé autofinancé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service.*
 - Pendant la durée du régime, la cotisation de l'employé au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'il aurait gagné n'eut été sa participation au régime.*
- c) *Ancienneté*
- Durant son congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté.*
- Boni d'ancienneté.*
- Pendant son absence, l'employé bénéficie de son boni d'ancienneté.*

ARTICLE 30 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (suite)

30.07 (suite) d) Vacances annuelles

Durant le congé, l'employé est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la période de contribution, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire qu'il aurait gagné n'eut été sa participation au régime.

Pendant la durée du congé, l'employé n'accumule aucune vacance, mais conserve seulement celles acquises avant son départ.

e) Cessation d'emploi ou du régime

Lorsque l'employé cesse d'être au service de l'Employeur, prend sa retraite, se désiste pour un cas de force majeure ou à l'expiration du délai de sept (7) ans, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- 1. Si l'employé n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Employeur lui verse les sommes retenues sous forme de montant forfaitaire moins les déductions afférentes;*
- 2. Si la période de congé est en cours, l'Employeur lui verse le résidu des sommes retenues sous forme de montant forfaitaire moins les déductions afférentes.*

Dans ce cas, l'employé devra aviser l'Employeur trois (3) semaines avant son retour au travail.

f) Congé sans solde, congé de maternité ou parental, retrait préventif, absence autorisée, invalidité ou accident de travail.

Pendant la durée du régime, l'employé qui est absent pour un de ces motifs voit sa participation au régime de congé autofinancé suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle du congé.

Aux fins du présent paragraphe, seule une période d'absence continue d'un (1) mois ou plus peut entraîner une suspension ou un report du congé avec traitement différé.

Durant le congé de maternité ou parental, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si l'employé ne participait pas au régime.

g) Congédiement

Advenant le congédiement de l'employé pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du congédiement. Les conditions prévues au paragraphe 30.07 e) s'appliquent ou si l'employé conteste la décision de l'Employeur, le tout est retenu jusqu'à la date du règlement définitif de son grief.

ARTICLE 30 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (suite)

30.07 (suite) h) Décès

Advenant le décès de l'employé pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues au paragraphe 30.07 e) s'appliquent en changeant employé par ayants droits.

i) Banque de congés de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de crédits annuels de congés de maladie utilisés sont rémunérés selon les pourcentages prévus au contrat.

Lorsque le solde est monnayé, il est sur la base du salaire habituel que l'employé recevrait s'il ne participait pas au régime.

j) Avantages prévus par la loi

Pendant la durée du régime, les contribution de l'employé et de l'Employeur aux divers avantages prévus par la loi (R.Q., R.A.M.Q., C.N.E.S.S.T. et assurance-emploi) sont effectuées sur la base du salaire qu'il reçoit selon l'article 30.06.

k) Assurance-salaire

Dans le cas où une invalidité surviendrait pendant la durée du régime à traitement différé, l'employé reçoit la rémunération prévue par l'assurance-salaire sur la base du salaire qu'il aurait gagné n'eut été sa participation au régime.

Pendant cette période, l'employé voit sa participation au régime de congé autofinancé suspendue. Au retour, il est prolongé d'une durée équivalente à celle du solde du régime.

l) Régime d'assurance collective

Durant le régime, l'employé continue de bénéficier du régime d'assurance-vie sur la base du salaire qu'il aurait gagné n'eut été de sa participation au régime et doit maintenir sa participation au régime assuré en payant sa part de toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

ARTICLE 31 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

- 31.01 *Un comité composé de deux (2) représentants de l'exécutif du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.*
- 31.02 *Ce comité a pour objet de discuter de toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.*
- 31.03 *La partie demandant la convocation du comité communique à l'avance par écrit l'ordre du jour proposé.*

ARTICLE 32 ÉVALUATION DES EMPLOIS

- 32.01 *Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention, les descriptions, les évaluations et le classement de toutes les fonctions demeurent inchangés, sauf dans les cas prévus au plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe.*
- 32.02 *Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des fonctions.*
- 32.03 *Lorsqu'une fonction est modifiée par l'Employeur et dont la modification peut influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe et/ou lorsqu'un employé croit que les tâches qu'il exécute, à la demande de l'Employeur, ne sont pas comprises dans sa description de fonctions, l'employé concerné peut formuler une demande de révision de l'évaluation de sa fonction par l'entremise du comité syndical d'évaluation. Le fardeau de la preuve incombe alors au Syndicat.*
- 32.04 *L'assignation à cette nouvelle fonction ou fonction modifiée est faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.*
- 32.05
- a) *L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat afin de discuter des descriptions de nouvelles fonctions ou de fonctions modifiées et d'en déterminer l'évaluation et ce, conformément aux dispositions de l'article 31.*
 - b) *La partie demandant la convocation de ce comité communique à l'avance par écrit l'ordre du jour proposé.*
 - c) *L'Employeur accorde une absence avec solde à deux (2) employés choisis par le Syndicat parmi les représentants désignés à ce comité, pour effectuer des enquêtes relatives aux problèmes d'évaluation. Ces employés doivent, au préalable, avoir obtenu l'autorisation du directeur du Service des ressources humaines ou son représentant.*
 - d) *Les représentants du Syndicat à ce comité conjoint sont mandatés par le Syndicat pour discuter, refuser ou accepter tout ce qui a trait à l'évaluation des fonctions.*

ARTICLE 32 ÉVALUATION DES EMPLOIS (suite)

- 32.06 *Le reclassement d'une fonction dans une classe inférieure de salaire n'entraîne pas pour l'employé une baisse de son taux régulier de salaire pour la durée de la présente convention mais la différence de salaire lui sera versée en paiement forfaitaire.*
- 32.07 *Nonobstant les dispositions de l'article 8 -"Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage", il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation est référé par l'une ou l'autre des deux (2) parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale. Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant aux facteurs en litige ainsi que le règlement demandé avec copies de ceci à l'autre partie.*
- 32.08 *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 rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à part égale par les parties.*
- 32.09 *S'il est établi lors d'un arbitrage, qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation de ladite fonction n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.*
- 32.10 *Toute rencontre entre les parties au sein du Comité conjoint d'évaluation fait l'objet d'un procès-verbal dressé par l'Employeur.*
- 32.11 *Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions de fonctions et leur évaluation ou réévaluation de même que la classification ou le taux de salaire est corrigé conformément aux dispositions du Système d'évaluation ou de l'annexe salaire.*
- 32.12 *Les annexes sont corrigées et constamment mises à jour en tenant compte de la création, abolition et modification des fonctions.*
- 32.13 *Le cahier des descriptions de fonctions et le Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe font partie intégrante de la présente convention collective pour fins d'évaluation, de descriptions de fonctions et d'arbitrage sur ces sujets.*

ARTICLE 33 AUGMENTATION SALARIALE

33.01 Selon leur fonction respective tel que prévu à l'Annexe « D » de la présente convention collective, les taux de salaire de 2023 applicables, prévus à l'Annexe « B », aux employés membres du Syndicat sauf les étudiants sont majorés de :

- 3,75 % au 1^{er} janvier 2024
- 3,5 % au 1^{er} janvier 2025
- 3 % au 1^{er} janvier 2026 ou IPC* max 3,5%
- 3 % au 1^{er} janvier 2027 ou IPC* max 3,5%
- 2,5 % au 1^{er} janvier 2028
- 1 % au 31 décembre 2028

**Pour l'année 2026, les taux de salaire seront majorés le 1er janvier 2026 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Montréal, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2024 à septembre 2025 avec un minimum de 3,0% et un maximum de 3,5%.*

**Pour l'année 2027, les taux de salaire seront majorés le 1er janvier 2027 du pourcentage de variation de la moyenne annuelle de l'IPC, région de Montréal, basée sur la période s'échelonnant d'octobre 2025 à septembre 2026 avec un minimum de 3,0% et un maximum de 3,5%.*

Les grilles salariales de la précédente convention collective au 31 décembre 2023 sont ajustées afin de tenir compte de l'adéquation des heures. La référence de trente-neuf (39) heures travaillées payées quarante (40) heures est utilisée pour l'ensemble des grilles afin de préserver la proportionnalité de la modification à l'ensemble des grilles.

- 33.02
- a) Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024.
 - b) Dans tous les cas, seuls les employés qui ont un lien d'emploi avec l'Employeur à la date de la signature ont droit à la rétroactivité. Toutefois, les employés qui ont pris leur retraite avant la signature de la convention collective ont droit à la rétroactivité.
 - d) La rétroactivité est calculée selon les heures faites et les heures payées et tient compte des primes hebdomadaires versées (adéquation des heures).

ARTICLE 34 DIVERS

34.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était jugée nulle, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

34.02 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 34 DIVERS (suite)

34.03 Condition spéciale de travail

Il est loisible à l'Employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention, pour les employés atteints de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge. Il doit, en pareil cas, y avoir entente entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.

34.04 *L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local qui sert de bureau syndical, de même l'Employeur permet au membre de l'exécutif du Syndicat d'utiliser son équipement de bureau, les salles de réunions selon le fonctionnement en vigueur et intranet à la condition que ladite utilisation soit autorisée par la direction du Service des ressources humaines.*

Lorsqu'un employé de la Division des eaux et assainissement fait partie de l'exécutif syndical, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local qui sert de bureau syndical à la SPE, et ce, sans ameublement et sans commodité.

ARTICLE 35 POURSUITES JUDICIAIRES

35.01 *Les dispositions de l'article 604.6 de la Loi sur les cités et villes s'appliquent aux employés couverts par la présente convention collective.*

ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

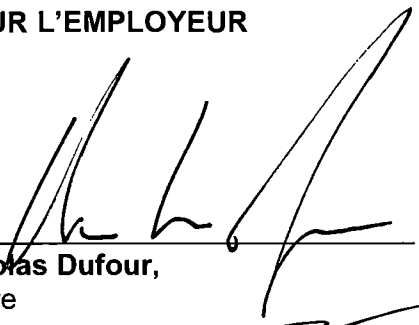
36.01 *La présente convention collective entre en vigueur à partir de sa signature est d'une durée de cinq (5) ans, soit du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028 et elle a un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 en ce qui a trait aux salaires et aux primes.*

36.02 *Les parties conviennent que la présente convention collective s'applique jusqu'à la signature d'une prochaine convention collective.*


EN FOI DE QUOI, les parties par leur représentant dûment mandaté ont signé cette convention

collective, en ce 11^e jour de décembre 2024.


POUR L'EMPLOYEUR



Nicolas Dufour,
Maire

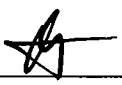


Marc Giard, avocat
Directeur
Service des affaires juridiques et corporatives



Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 961**



Mathieu Lalonde,
Président par intérim



Ulysse Bélanger-Choinière,
Vice-Président



Maxime Valade,
Conseiller syndical SCFP-FTQ

ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ - EMPLOYÉ.ES COLS BLEUS

Nom de l'employé	Description	Titre emploi - Descr	Date permanence	Date de service
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	2002-01-01	1986-07-10
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	1987-09-11	1987-09-11
	Permanent	Préposé à la signalisation aux TP	1990-01-11	1989-11-07
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	1990-01-03	1990-01-03
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	1990-10-31	1990-08-22
	Permanent	Coordonnateur aux stations de pompage	1990-11-02	1990-08-22
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	1991-06-09	1991-06-09
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	1993-09-03	1993-06-14
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	1993-09-20	1993-09-20
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	1994-02-22	1994-02-22
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	1997-03-17	1997-03-17
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2003-01-03	1997-05-05
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2002-01-01	1998-04-29
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	2003-07-20	1998-04-29
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	2004-01-18	1999-04-26
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2005-07-18	1999-06-01
	Permanent	Préposé à l'entretien des équipements et des parcs	2003-01-13	2000-04-03
	Permanent	Gardien de parc	2013-09-16	2000-05-02
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2005-08-04	2000-06-19
	Permanent	Prép aux coupes du réseau aqueduc, bornes incendies et égout	2005-08-04	2000-06-27
	Permanent	Journalier	2007-04-23	2000-09-11
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2007-04-23	2000-10-23
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2007-07-03	2001-02-12
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2007-09-17	2001-04-16
	Permanent	Jardinier	2007-02-19	2001-05-28
	Permanent	Gardien de parc	2008-11-03	2001-06-17
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2007-11-26	2001-08-20
	Permanent	Gardien de parc	2008-04-27	2002-12-20
	Permanent	Gardien de parc	2017-10-04	2003-06-18
	Permanent	Journalier	2020-07-07	2003-06-23
	Permanent	Technicien aux stations de pompage	2004-11-15	2003-12-08
	Permanent	Préposé à la signalisation aux TP	2010-11-01	2004-05-10
	Permanent	Journalier	2011-01-29	2004-05-10
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	2012-12-03	2004-06-03
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2011-01-31	2005-01-27
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2011-04-26	2005-05-02
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2011-05-16	2005-05-09
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2011-11-28	2005-05-09

ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ - EMPLOYÉ.ES COLS BLEUS (suite)

Nom de l'employé	Description	Titre emploi - Descr	Date permanence	Date de service
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2013-03-25	2005-05-16
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2011-10-17	2005-05-30
	Permanent	Gardien de parc	2014-07-21	2005-06-20
	Permanent	Concierge	2009-01-05	2006-01-06
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	2007-09-10	2006-05-29
	Permanent	Concierge (Qualité de l'eau)	2007-12-17	2006-07-31
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2014-03-24	2006-07-31
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	2008-11-01	2007-04-02
	Permanent	Coordonnateur Atelier mécanique	2007-04-23	2007-04-23
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	2013-05-13	2007-05-07
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2014-05-05	2007-05-07
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	2012-11-12	2007-05-22
	Permanent	Mécanicien	2007-07-16	2007-07-16
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2014-10-14	2007-07-16
	Temporaire	Gardien de parc		2007-07-22
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2016-05-30	2008-04-28
	Permanent	Prép aux coupes du réseau aqueduc, bornes incendies et égout	2018-12-19	2008-04-28
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2019-06-10	2008-04-28
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2013-08-12	2008-04-28
	Permanent	Technicien - Événements		2008-06-12
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	2008-06-18	2008-06-18
	Temporaire	Gardien de parc		2009-02-21
	Permanent	Journalier	2020-09-15	2009-05-04
	Temporaire	Gardien de parc		2009-05-08
	Temporaire	Concierge		2009-11-21
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2019-07-22	2010-06-12
	Temporaire	Gardien de parc		2010-12-17
	Temporaire	Gardien de parc		2011-05-15
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	2012-05-27	2011-05-24
	Permanent	Journalier	2019-11-25	2011-05-30
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2019-11-25	2011-06-06
	Permanent	Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	2020-09-01	2011-06-20
	Permanent	Journalier	2021-04-19	2012-06-04
	Permanent	Préposé aux travaux d'entretien	2019-09-23	2012-06-04
	Permanent	Journalier	2020-10-26	2013-05-10
	Permanent	Préposé aux travaux d'entretien	2020-10-26	2013-05-13
	Temporaire	Gardien de parc		2013-06-25
	Permanent	Préposé aux travaux d'entretien	2019-03-25	2014-04-28
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	2015-02-04	2014-05-05

ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ - EMPLOYÉ.ES COLS BLEUS (suite)

Nom de l'employé	Description	Titre emploi - Descr	Date permanence	Date de service
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	2015-02-04	2014-06-02
	Permanent	Technicien mécanique bâtiment	2014-11-10	2014-11-10
	Permanent	Prép aux coupes du réseau aqueduc, bornes incendies et égout	2020-08-11	2015-04-13
	Permanent	Journalier	2022-03-07	2015-04-27
	Permanent	Préposé à l'arboriculture	2021-11-15	2015-05-25
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	2016-12-07	2015-06-09
	Temporaire	Journalier	2015-12-18	2015-12-18
	Temporaire	Gardien de parc		2015-12-18
	Permanent	Technicien automatisation-pompage	2016-02-29	2016-02-29
	Permanent	Journalier	2022-08-08	2016-05-09
	Permanent	Mécanicien	2017-01-09	2017-01-09
	Permanent	Journalier	2023-12-21	2017-04-24
	Permanent	Journalier	2022-11-14	2017-04-24
	Permanent	Journalier	2022-12-05	2017-04-24
	Temporaire	Journalier	2018-04-16	2018-04-16
	Temporaire	Journalier	2018-04-16	2018-04-16
	Temporaire	Journalier		2018-04-16
	Temporaire	Journalier	2019-04-15	2019-04-15
	Temporaire	Journalier	2019-05-13	2019-05-13
	Temporaire	Journalier		2019-05-13
	Temporaire	Journalier	2019-05-13	2019-05-13
	Temporaire	Journalier		2019-06-03
	Temporaire	Journalier		2019-06-10
	Temporaire	Journalier		2019-06-17
	Permanent	Technicien mécanique bâtiment	2019-09-03	2019-09-03
	Permanent	Soudeur-machiniste	2019-12-09	2019-12-09
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	2020-09-15	2020-05-18
	Temporaire	Journalier	2020-06-08	2020-06-08
	Temporaire	Gardien de parc		2020-06-09
	Permanent	Mécanicien	2020-11-16	2020-11-16
	Temporaire	Journalier	2021-05-03	2021-05-03
	Temporaire	Journalier	2021-05-03	2021-05-03
	Temporaire	Journalier		2021-05-17
	Permanent	Technicien aux stations de pompage	2021-05-31	2021-05-31
	Temporaire	Journalier		2021-07-13
	Permanent	Électricien	2021-07-26	2021-07-26
	Permanent	Mécanicien	2022-05-09	2021-11-18
	Permanent	Technicien aux stations de pompage	2021-11-29	2021-11-29
	Permanent	Technicien en traitement de l'eau	2022-08-22	2022-01-11

ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ - EMPLOYÉ.ES COLS BLEUS (suite)

Nom de l'employé	Description	Titre emploi - Descr	Date permanence	Date de service
	Temporaire	Journalier	2024-04-22	2024-04-22
	Temporaire	Technicien en traitement de l'eau	2024-04-22	2024-04-22
	Temporaire	Gardien de parc	2024-04-29	2024-04-29
	Temporaire	Gardien de parc	2024-04-29	2024-04-29
	Temporaire	Gardien de parc	2024-04-29	2024-04-29
	Temporaire	Journalier	2024-04-29	2024-04-29
	Temporaire	Gardien de parc	2024-05-17	2024-05-17
	Temporaire	Gardien de parc	2024-05-17	2024-05-17
	Temporaire	Gardien de parc	2024-06-21	2024-06-21
	Temporaire	Journalier	2024-07-02	2024-07-02
	Temporaire	Journalier	2024-07-02	2024-07-02
	Temporaire	Journalier	2024-07-08	2024-07-08
	Temporaire	Gardien de parc	2024-07-30	2024-07-30
	Temporaire	Gardien de parc	2024-07-30	2024-07-30
	Temporaire	Gardien de parc	2024-07-30	2024-07-30
	Permanent	Mécanicien	2024-09-09	2024-09-09
	Permanent	Mécanicien	2024-10-28	2024-10-28

ANNEXE A-1 - LISTE D'ANCIENNETÉ - TECHNICIENS TEMPORAIRE
AVEC DROIT DE RAPPEL

Nom de l'employé	Description	Titre emploi - Descr		Date de service	Cumulatif d'heures au 23 novembre 2024 *
	Temporaire	Technicien - Événements		2007-12-30	10387,00
	Temporaire	Technicien - Événements		2009-04-14	3091,50
	Temporaire	Technicien - Événements		2009-11-17	1783,75
	Temporaire	Technicien - Événements		2012-05-19	8581,00
	Temporaire	Technicien - Événements		2015-07-22	719,75
	Temporaire	Technicien - Événements		2015-07-22	1170,00
	Temporaire	Technicien - Événements		2015-07-22	621,00
	Temporaire	Technicien - Événements		2017-05-16	130,00
	Temporaire	Technicien - Événements		2019-06-15	2491,25
	Temporaire	Technicien - Événements		2024-06-21	55,50

* Annexe M art.3.01 : l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en heures de service à la Ville

Nom de l'employé	Description	Titre emploi - Descr		Date de service	Cumulatif d'heures au 23 novembre 2024 *
	Temporaire	Technicien en muséologie		2015-03-16	5191,25
	Temporaire	Technicien en muséologie		2017-01-01	1318,00
	Temporaire	Technicien en muséologie		2018-09-03	2253,00
	Temporaire	Technicien en muséologie		2020-01-01	1459,00
	Temporaire	Technicien en muséologie		2021-09-27	1476,75
	Temporaire	Technicien en muséologie		2021-12-10	1305,75
	Temporaire	Technicien en muséologie		2021-12-10	499,25
	Temporaire	Technicien en muséologie		2022-08-09	371,25
	Temporaire	Technicien en muséologie		2022-10-03	488,75
	Temporaire	Technicien en muséologie		2024-09-09	105,50

* Annexe M art.3.01 : l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en heures de service à la Ville

ANNEXE A-1 - LISTE D'ANCIENNETÉ - ASSISTANTS TECHNICIENS TEMPORAIRE
AVEC DROIT DE RAPPEL

Nom de l'employé	Description	Titre emploi - Descr		Date de service	Cumulatif d'heures au 23 novembre 2024 *
	Temporaire	Assistant-technicien événements		2014-06-03	2566,00
	Temporaire	Assistant-technicien événements		2022-06-21	1147,50
	Temporaire	Assistant-technicien événements		2022-06-21	529,50
	Temporaire	Assistant-technicien événements		2024-05-06	102,50
	Temporaire	Assistant-technicien événements		2024-05-06	218,05

* Annexe M art.3.01 : l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en heures de service à la Ville

ANNEXE « B » - ÉCHELLES DE SALAIRES - COLS BLEUS

Classes	Échelons	au 31 décembre 2023		2024		2025		2026		2027		2028		31 décembre 2028	
		Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel
1	1	20,9484 \$	43 572,67 \$	22,30 \$	45 224,40 \$	23,08 \$	46 806,24 \$	23,77 \$	48 205,56 \$	24,48 \$	49 645,44 \$	25,09 \$	50 882,52 \$	25,34 \$	51 389,52 \$
	2	21,4956 \$	44 710,85 \$	22,89 \$	46 420,92 \$	23,68 \$	48 023,04 \$	24,39 \$	49 462,92 \$	25,12 \$	50 943,36 \$	25,75 \$	52 221,00 \$	26,01 \$	52 748,28 \$
	3	22,0557 \$	45 875,86 \$	23,48 \$	47 617,44 \$	24,30 \$	49 280,40 \$	25,03 \$	50 760,84 \$	25,78 \$	52 281,84 \$	26,42 \$	53 579,76 \$	26,68 \$	54 107,04 \$
	4	22,6289 \$	47 068,11 \$	24,09 \$	48 854,52 \$	24,93 \$	50 558,04 \$	25,68 \$	52 079,04 \$	26,45 \$	53 640,60 \$	27,11 \$	54 979,08 \$	27,38 \$	55 526,64 \$
	5	23,2412 \$	48 341,70 \$	24,75 \$	50 193,00 \$	25,61 \$	51 937,08 \$	26,38 \$	53 498,64 \$	27,17 \$	55 100,76 \$	27,85 \$	56 479,80 \$	28,13 \$	57 047,64 \$
	6	23,8407 \$	49 588,66 \$	25,38 \$	51 470,64 \$	26,27 \$	53 275,56 \$	27,06 \$	54 877,68 \$	27,87 \$	56 520,36 \$	28,57 \$	57 939,96 \$	28,86 \$	58 528,08 \$
	7	24,4659 \$	50 889,07 \$	26,05 \$	52 829,40 \$	26,96 \$	54 674,88 \$	27,77 \$	56 317,56 \$	28,60 \$	58 000,80 \$	29,32 \$	59 460,96 \$	29,61 \$	60 049,08 \$
	8	25,1043 \$	52 216,94 \$	26,73 \$	54 208,44 \$	27,66 \$	56 094,48 \$	28,49 \$	57 777,72 \$	29,34 \$	59 501,52 \$	30,07 \$	60 981,96 \$	30,37 \$	61 590,36 \$
2	1	22,0557 \$	45 875,86 \$	23,48 \$	47 617,44 \$	24,30 \$	49 280,40 \$	25,03 \$	50 760,84 \$	25,78 \$	52 281,84 \$	26,42 \$	53 579,76 \$	26,68 \$	54 107,04 \$
	2	22,6289 \$	47 068,11 \$	24,09 \$	48 854,52 \$	24,93 \$	50 558,04 \$	25,68 \$	52 079,04 \$	26,45 \$	53 640,60 \$	27,11 \$	54 979,08 \$	27,38 \$	55 526,64 \$
	3	23,2153 \$	48 287,82 \$	24,72 \$	50 132,16 \$	25,59 \$	51 896,52 \$	26,36 \$	53 458,08 \$	27,15 \$	55 060,20 \$	27,83 \$	56 439,24 \$	28,11 \$	57 007,08 \$
	4	23,8407 \$	49 588,66 \$	25,38 \$	51 470,64 \$	26,27 \$	53 275,56 \$	27,06 \$	54 877,68 \$	27,87 \$	56 520,36 \$	28,57 \$	57 939,96 \$	28,86 \$	58 528,08 \$
	5	24,4659 \$	50 889,07 \$	26,05 \$	52 829,40 \$	26,96 \$	54 674,88 \$	27,77 \$	56 317,56 \$	28,60 \$	58 000,80 \$	29,32 \$	59 460,96 \$	29,61 \$	60 049,08 \$
	6	25,1043 \$	52 216,94 \$	26,73 \$	54 208,44 \$	27,66 \$	56 094,48 \$	28,49 \$	57 777,72 \$	29,34 \$	59 501,52 \$	30,07 \$	60 981,96 \$	30,37 \$	61 590,36 \$
	7	25,7557 \$	53 571,86 \$	27,42 \$	55 607,76 \$	28,38 \$	57 554,64 \$	29,23 \$	59 278,44 \$	30,11 \$	61 063,08 \$	30,86 \$	62 584,08 \$	31,17 \$	63 212,76 \$
	8	26,4200 \$	54 953,60 \$	28,13 \$	57 047,64 \$	29,11 \$	59 035,08 \$	29,97 \$	60 779,16 \$	30,87 \$	62 604,36 \$	31,64 \$	64 165,92 \$	31,96 \$	64 814,88 \$
3 Assis tant-technicien événements	1	23,2153 \$	48 287,82 \$	24,72 \$	50 132,16 \$	25,59 \$	51 896,52 \$	26,36 \$	53 458,08 \$	27,15 \$	55 060,20 \$	27,83 \$	56 439,24 \$	28,11 \$	57 007,08 \$
	2	23,8407 \$	49 588,66 \$	25,38 \$	51 470,64 \$	26,27 \$	53 275,56 \$	27,06 \$	54 877,68 \$	27,87 \$	56 520,36 \$	28,57 \$	57 939,96 \$	28,86 \$	58 528,08 \$
	3	24,4529 \$	50 862,08 \$	26,04 \$	52 809,12 \$	26,94 \$	54 634,32 \$	27,75 \$	56 277,00 \$	28,58 \$	57 960,24 \$	29,29 \$	59 400,12 \$	29,58 \$	59 988,24 \$
	4	25,0913 \$	52 189,90 \$	26,71 \$	54 187,88 \$	27,64 \$	56 053,92 \$	28,47 \$	57 737,16 \$	29,32 \$	59 460,96 \$	30,05 \$	60 941,40 \$	30,35 \$	61 549,80 \$
	5	25,7427 \$	53 544,82 \$	27,41 \$	55 587,48 \$	28,37 \$	57 534,36 \$	29,22 \$	59 258,16 \$	30,10 \$	61 042,80 \$	30,85 \$	62 563,80 \$	31,16 \$	63 192,48 \$
	6	26,4200 \$	54 953,60 \$	28,13 \$	57 047,64 \$	29,11 \$	59 035,08 \$	29,97 \$	60 779,16 \$	30,87 \$	62 604,36 \$	31,64 \$	64 165,92 \$	31,96 \$	64 814,88 \$
	7	27,1235 \$	56 416,88 \$	28,88 \$	58 568,64 \$	29,88 \$	60 596,64 \$	30,78 \$	62 421,84 \$	31,70 \$	64 287,60 \$	32,49 \$	65 889,72 \$	32,81 \$	66 538,68 \$
	8	27,8270 \$	57 880,16 \$	29,63 \$	60 089,64 \$	30,67 \$	62 198,76 \$	31,59 \$	64 064,52 \$	32,54 \$	65 991,12 \$	33,35 \$	67 633,80 \$	33,68 \$	68 308,04 \$
4 Préposé aux installations récréatives	1	24,4529 \$	50 862,08 \$	26,04 \$	52 809,12 \$	26,94 \$	54 634,32 \$	27,75 \$	56 277,00 \$	28,58 \$	57 960,24 \$	29,29 \$	59 400,12 \$	29,58 \$	59 988,24 \$
	2	25,0913 \$	52 189,90 \$	26,71 \$	54 187,88 \$	27,64 \$	56 053,92 \$	28,47 \$	57 737,16 \$	29,32 \$	59 460,96 \$	30,05 \$	60 941,40 \$	30,35 \$	61 549,80 \$
	3	25,7427 \$	53 544,82 \$	27,41 \$	55 587,48 \$	28,37 \$	57 534,36 \$	29,22 \$	59 258,16 \$	30,10 \$	61 042,80 \$	30,85 \$	62 563,80 \$	31,16 \$	63 192,48 \$
	4	26,4071 \$	54 926,77 \$	28,12 \$	57 027,36 \$	29,10 \$	59 014,80 \$	29,96 \$	60 758,88 \$	30,86 \$	62 584,08 \$	31,63 \$	64 145,64 \$	31,95 \$	64 794,60 \$
	5	27,1104 \$	56 389,63 \$	28,86 \$	58 528,08 \$	29,87 \$	60 576,36 \$	30,77 \$	62 401,56 \$	31,69 \$	64 267,32 \$	32,48 \$	65 869,44 \$	32,80 \$	66 518,40 \$
	6	27,8139 \$	57 852,91 \$	29,61 \$	60 049,08 \$	30,64 \$	62 137,92 \$	31,56 \$	64 003,68 \$	32,51 \$	65 930,28 \$	33,32 \$	67 572,96 \$	33,65 \$	68 242,20 \$
	7	28,5435 \$	59 370,48 \$	30,39 \$	61 630,92 \$	31,44 \$	63 760,32 \$	32,38 \$	65 666,64 \$	33,35 \$	67 633,80 \$	34,18 \$	69 317,04 \$	34,52 \$	70 006,56 \$
	8	29,2993 \$	60 942,54 \$	31,19 \$	63 253,32 \$	32,28 \$	65 463,84 \$	33,25 \$	67 431,00 \$	34,25 \$	69 459,00 \$	35,11 \$	71 203,08 \$	35,46 \$	71 912,88 \$
5 Journalier Préposé à l'entretien logistique - parc	1	25,7427 \$	53 544,82 \$	27,41 \$	55 587,48 \$	28,37 \$	57 534,36 \$	29,22 \$	59 258,16 \$	30,10 \$	61 042,80 \$	30,85 \$	62 563,80 \$	31,16 \$	63 192,48 \$
	2	26,4071 \$	54 926,77 \$	28,12 \$	57 027,36 \$	29,10 \$	59 014,80 \$	29,96 \$	60 758,88 \$	30,86 \$	62 584,08 \$	31,63 \$	64 145,64 \$	31,95 \$	64 794,60 \$
	3	27,1104 \$	56 389,63 \$	28,86 \$	58 528,08 \$	29,87 \$	60 576,36 \$	30,77 \$	62 401,56 \$	31,69 \$	64 267,32 \$	32,48 \$	65 869,44 \$	32,80 \$	66 518,40 \$
	4	27,8139 \$	57 852,91 \$	29,61 \$	60 049,08 \$	30,64 \$	62 137,92 \$	31,56 \$	64 003,68 \$	32,51 \$	65 930,28 \$	33,32 \$	67 572,96 \$	33,65 \$	68 242,20 \$
	5	28,5435 \$	59 343,02 \$	30,38 \$	61 610,64 \$	31,43 \$	63 740,04 \$	32,37 \$	65 646,36 \$	33,34 \$	67 613,52 \$	34,17 \$	69 296,76 \$	34,51 \$	69 986,28 \$
	6	29,2860 \$	60 914,88 \$	31,18 \$	63 233,04 \$	32,26 \$	65 423,28 \$	33,23 \$	67 390,44 \$	34,23 \$	69 418,44 \$	35,09 \$	71 162,52 \$	35,44 \$	71 872,32 \$
	7	30,0547 \$	62 513,78 \$	32,00 \$	64 896,00 \$	33,11 \$	67 147,08 \$	34,10 \$	69 154,80 \$	35,12 \$	71 223,36 \$	36,00 \$	73 008,00 \$	36,36 \$	73 738,04 \$
	8	30,8495 \$	64 166,96 \$	32,84 \$	66 599,52 \$	33,99 \$	68 931,72 \$	35,01 \$	71 000,28 \$	36,06 \$	73 129,68 \$	36,96 \$	74 954,80 \$	37,33 \$	75 705,24 \$

ANNEXE « B » - ÉCHELLES DE SALAIRES - COLS BLEUS

Classes	Échelons	au 31 décembre 2023		2024		2025		2026		2027		2028		31 décembre 2028	
		Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel
6 Concierge Qualité de l'eau Journalier agricole	1	27,0974 \$	56 362,59 \$	28,85 \$	58 507,80 \$	29,86 \$	60 556,08 \$	30,76 \$	62 381,28 \$	31,68 \$	64 247,04 \$	32,47 \$	65 849,16 \$	32,79 \$	66 498,12 \$
	2	27,8010 \$	57 826,08 \$	29,60 \$	60 028,80 \$	30,63 \$	62 117,64 \$	31,55 \$	63 983,40 \$	32,50 \$	65 910,00 \$	33,31 \$	67 552,68 \$	33,64 \$	68 221,92 \$
	3	28,5303 \$	59 343,02 \$	30,38 \$	61 610,64 \$	31,43 \$	63 740,04 \$	32,37 \$	65 646,36 \$	33,34 \$	67 613,52 \$	34,17 \$	69 296,76 \$	34,51 \$	69 986,28 \$
	4	29,2860 \$	60 914,88 \$	31,18 \$	63 233,04 \$	32,26 \$	65 423,28 \$	33,23 \$	67 390,44 \$	34,23 \$	69 418,44 \$	35,09 \$	71 162,52 \$	35,44 \$	71 872,32 \$
	5	30,0417 \$	62 486,74 \$	31,98 \$	64 855,44 \$	33,10 \$	67 126,80 \$	34,09 \$	69 134,52 \$	35,11 \$	71 203,08 \$	35,99 \$	72 987,72 \$	36,35 \$	73 717,80 \$
	6	30,8364 \$	64 139,71 \$	32,83 \$	66 579,24 \$	33,97 \$	68 891,16 \$	34,99 \$	70 959,72 \$	36,04 \$	73 089,12 \$	36,94 \$	74 914,32 \$	37,31 \$	75 664,68 \$
	7	31,6441 \$	65 819,73 \$	33,69 \$	68 323,32 \$	34,86 \$	70 696,08 \$	35,91 \$	72 825,48 \$	36,99 \$	75 015,72 \$	37,91 \$	76 881,48 \$	38,29 \$	77 652,12 \$
	8	32,4779 \$	67 554,03 \$	34,58 \$	70 128,24 \$	35,78 \$	72 561,84 \$	36,85 \$	74 731,80 \$	37,96 \$	76 982,88 \$	38,91 \$	78 909,48 \$	39,30 \$	79 700,40 \$
7 Technicien - Événements Technicien en muséologie	1	28,5303 \$	59 343,02 \$	30,38 \$	61 610,64 \$	31,43 \$	63 740,04 \$	32,37 \$	65 646,36 \$	33,34 \$	67 613,52 \$	34,17 \$	69 296,76 \$	34,51 \$	69 986,28 \$
	2	29,2731 \$	60 888,05 \$	31,17 \$	63 212,76 \$	32,25 \$	65 403,00 \$	33,22 \$	67 370,16 \$	34,22 \$	69 398,16 \$	35,08 \$	71 142,24 \$	35,43 \$	71 852,04 \$
	3	30,0417 \$	62 486,74 \$	31,98 \$	64 855,44 \$	33,10 \$	67 126,80 \$	34,09 \$	69 134,52 \$	35,11 \$	71 203,08 \$	35,99 \$	72 987,72 \$	36,35 \$	73 717,80 \$
	4	30,8364 \$	64 139,71 \$	32,83 \$	66 579,24 \$	33,97 \$	68 891,16 \$	34,99 \$	70 959,72 \$	36,04 \$	73 089,12 \$	36,94 \$	74 914,32 \$	37,31 \$	75 664,68 \$
	5	31,6312 \$	65 792,90 \$	33,68 \$	68 303,04 \$	34,85 \$	70 675,80 \$	35,90 \$	72 805,20 \$	36,98 \$	74 995,44 \$	37,90 \$	76 861,20 \$	38,28 \$	77 631,84 \$
	6	32,4648 \$	67 526,78 \$	34,56 \$	70 087,68 \$	35,76 \$	72 521,28 \$	36,83 \$	74 691,24 \$	37,93 \$	76 922,04 \$	38,88 \$	78 848,64 \$	39,27 \$	79 639,56 \$
	7	33,3116 \$	69 288,13 \$	35,47 \$	71 933,16 \$	36,70 \$	74 427,60 \$	37,80 \$	76 658,40 \$	38,93 \$	78 950,04 \$	39,90 \$	80 917,20 \$	40,30 \$	81 728,40 \$
	8	34,1845 \$	71 103,76 \$	36,39 \$	73 798,92 \$	37,66 \$	76 374,48 \$	38,79 \$	78 666,12 \$	39,95 \$	81 018,60 \$	40,95 \$	83 046,60 \$	41,36 \$	83 878,08 \$
8 Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C Préposé aux travaux d'entretien	1	30,0288 \$	62 459,90 \$	31,97 \$	64 835,16 \$	33,08 \$	67 086,24 \$	34,07 \$	69 093,96 \$	35,09 \$	71 162,52 \$	35,97 \$	72 947,16 \$	36,33 \$	73 677,24 \$
	2	30,8235 \$	64 112,88 \$	32,82 \$	66 558,96 \$	33,96 \$	68 870,88 \$	34,98 \$	70 939,44 \$	36,03 \$	73 068,84 \$	36,93 \$	74 894,04 \$	37,30 \$	75 644,40 \$
	3	31,6312 \$	65 792,90 \$	33,68 \$	68 303,04 \$	34,85 \$	70 675,80 \$	35,90 \$	72 805,20 \$	36,98 \$	74 995,44 \$	37,90 \$	76 861,20 \$	38,28 \$	77 631,84 \$
	4	32,4648 \$	67 526,78 \$	34,56 \$	70 087,68 \$	35,76 \$	72 521,28 \$	36,83 \$	74 691,24 \$	37,93 \$	76 922,04 \$	38,88 \$	78 848,64 \$	39,27 \$	79 639,56 \$
	5	33,2987 \$	69 261,30 \$	35,45 \$	71 892,60 \$	36,69 \$	74 407,32 \$	37,79 \$	76 638,12 \$	38,92 \$	78 929,76 \$	39,89 \$	80 896,92 \$	40,29 \$	81 708,12 \$
	6	34,1714 \$	71 076,51 \$	36,38 \$	73 778,64 \$	37,64 \$	76 333,92 \$	38,77 \$	78 625,56 \$	39,93 \$	80 978,04 \$	40,93 \$	83 006,04 \$	41,34 \$	83 837,52 \$
	7	35,0704 \$	72 946,43 \$	37,34 \$	75 725,52 \$	38,63 \$	78 341,64 \$	39,79 \$	80 694,12 \$	40,98 \$	83 107,44 \$	42,00 \$	85 176,00 \$	42,42 \$	86 027,76 \$
	8	35,9823 \$	74 843,18 \$	38,31 \$	77 692,68 \$	39,64 \$	80 389,92 \$	40,83 \$	82 803,24 \$	42,05 \$	85 277,40 \$	43,10 \$	87 406,80 \$	43,53 \$	88 278,84 \$
9 Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B Jardinier Mécanicien, ne Niveau I Préposé à la signalisation aux TP Préposé à l'arboriculture	1	31,5659 \$	65 657,07 \$	33,61 \$	68 161,08 \$	34,78 \$	70 533,84 \$	35,82 \$	72 642,96 \$	36,89 \$	74 812,92 \$	37,81 \$	76 678,68 \$	38,19 \$	77 449,32 \$
	2	32,3998 \$	67 391,58 \$	34,49 \$	69 945,72 \$	35,70 \$	72 399,60 \$	36,77 \$	74 569,56 \$	37,87 \$	76 800,36 \$	38,82 \$	78 726,96 \$	39,21 \$	79 517,88 \$
	3	33,2333 \$	69 125,26 \$	35,38 \$	71 750,64 \$	36,61 \$	74 245,08 \$	37,71 \$	76 475,88 \$	38,84 \$	78 767,52 \$	39,81 \$	80 734,68 \$	40,21 \$	81 545,88 \$
	4	34,1192 \$	70 967,94 \$	36,32 \$	73 656,96 \$	37,59 \$	76 232,52 \$	38,72 \$	78 524,16 \$	39,88 \$	80 876,64 \$	40,88 \$	82 904,64 \$	41,29 \$	83 736,12 \$
	5	35,0053 \$	72 811,02 \$	37,27 \$	75 583,56 \$	38,56 \$	78 199,68 \$	39,72 \$	80 552,16 \$	40,91 \$	82 965,48 \$	41,93 \$	85 034,04 \$	42,35 \$	85 885,80 \$
	6	35,9172 \$	74 707,78 \$	38,24 \$	77 550,72 \$	39,57 \$	80 247,96 \$	40,76 \$	82 661,28 \$	41,98 \$	85 135,44 \$	43,03 \$	87 264,84 \$	43,46 \$	88 136,88 \$
	7	36,8553 \$	76 659,02 \$	39,24 \$	79 578,72 \$	40,60 \$	82 336,80 \$	41,82 \$	84 810,96 \$	43,07 \$	87 345,96 \$	44,15 \$	89 536,20 \$	44,59 \$	90 428,52 \$
	8	37,8324 \$	78 691,39 \$	40,28 \$	81 687,84 \$	41,68 \$	84 527,04 \$	42,93 \$	87 062,04 \$	44,22 \$	89 678,16 \$	45,33 \$	91 929,24 \$	45,78 \$	92 841,84 \$
10 Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A Préposé aux pompes du réseau agricole, bornes incendies et égout Préposé à l'entretien des équipements et des parcs	1	33,1814 \$	69 017,31 \$	35,33 \$	71 649,24 \$	36,56 \$	74 143,68 \$	37,66 \$	76 374,48 \$	38,79 \$	78 666,12 \$	39,76 \$	80 633,28 \$	40,16 \$	81 444,48 \$
	2	34,0542 \$	70 832,74 \$	36,26 \$	73 535,28 \$	37,52 \$	76 090,56 \$	38,64 \$	78 361,92 \$	39,80 \$	80 714,40 \$	40,80 \$	82 742,40 \$	41,21 \$	83 573,88 \$
	3	34,9271 \$	72 648,37 \$	37,18 \$	75 401,04 \$	38,48 \$	78 037,44 \$	39,63 \$	80 369,64 \$	40,82 \$	82 782,96 \$	41,84 \$	84 851,52 \$	42,26 \$	85 703,28 \$
	4	35,8520 \$	74 572,16 \$	38,17 \$	77 408,76 \$	39,50 \$	80 106,00 \$	40,69 \$	82 519,32 \$	41,91 \$	84 993,48 \$	42,96 \$	87 122,88 \$	43,39 \$	87 994,92 \$
	5	36,7901 \$	76 523,41 \$	39,17 \$	79 436,76 \$	40,53 \$	82 194,84 \$	41,75 \$	84 669,00 \$	43,00 \$	87 204,00 \$	44,08 \$	89 394,24 \$	44,52 \$	90 286,56 \$
	6	37,7541 \$	78 528,53 \$	40,19 \$	81 505,32 \$	41,60 \$	84 364,80 \$	42,85 \$	86 899,80 \$	44,14 \$	89 515,92 \$	45,24 \$	91 746,72 \$	45,69 \$	92 659,32 \$
	7	38,7442 \$	80 587,94 \$	41,25 \$	83 655,00 \$	42,68 \$	86 555,04 \$	43,96 \$	89 150,88 \$	45,28 \$	91 827,84 \$	46,41 \$	94 119,48 \$	46,87 \$	95 052,36 \$
	8	39,7473 \$	82 674,38 \$	42,32 \$	85 824,96 \$	43,79 \$	88 806,12 \$	45,09 \$	91 442,52 \$	46,44 \$	94 180,32 \$	47,60 \$	96 532,80 \$	48,08 \$	97 506,24 \$

ANNEXE « B » - ÉCHELLES DE SALAIRES - COLS BLEUS

Classes	Échelons	au 31 décembre 2023		2024		2025		2026		2027		2028		31 décembre 2028	
		Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel	Taux horaire	Annuel
11 Frigoriste Soudeur-machiniste Technicien automatisation Technicien aux stations de pompage Technicien mécanique bâtiment	1	34,8620 \$	72 512,96 \$	37,12 \$	75 279,36 \$	38,41 \$	77 895,48 \$	39,56 \$	80 227,68 \$	40,75 \$	82 641,00 \$	41,77 \$	84 709,56 \$	42,19 \$	85 561,32 \$
	2	35,7869 \$	74 436,75 \$	38,10 \$	77 266,80 \$	39,42 \$	79 943,76 \$	40,60 \$	82 336,80 \$	41,82 \$	84 810,96 \$	42,87 \$	86 940,36 \$	43,30 \$	87 812,40 \$
	3	36,7250 \$	76 388,00 \$	39,10 \$	79 294,80 \$	40,46 \$	82 052,88 \$	41,67 \$	84 506,76 \$	42,92 \$	87 041,76 \$	43,99 \$	89 211,72 \$	44,43 \$	90 104,04 \$
	4	37,6890 \$	78 393,12 \$	40,12 \$	81 363,36 \$	41,51 \$	84 182,28 \$	42,76 \$	86 717,28 \$	44,04 \$	89 313,12 \$	45,14 \$	91 543,92 \$	45,59 \$	92 456,52 \$
	5	38,6662 \$	80 425,70 \$	41,17 \$	83 492,76 \$	42,60 \$	86 392,80 \$	43,87 \$	88 968,36 \$	45,19 \$	91 645,32 \$	46,32 \$	93 936,96 \$	46,78 \$	94 869,84 \$
	6	39,6691 \$	82 511,73 \$	42,23 \$	85 642,44 \$	43,70 \$	88 623,60 \$	45,01 \$	91 280,28 \$	46,36 \$	94 018,08 \$	47,52 \$	96 370,56 \$	48,00 \$	97 344,00 \$
	7	40,7114 \$	84 679,71 \$	43,34 \$	87 893,52 \$	44,85 \$	90 955,80 \$	46,20 \$	93 693,60 \$	47,59 \$	96 512,52 \$	48,78 \$	98 925,84 \$	49,27 \$	99 919,56 \$
	8	41,7796 \$	86 901,57 \$	44,48 \$	90 205,44 \$	46,03 \$	93 348,84 \$	47,41 \$	96 147,48 \$	48,83 \$	99 027,24 \$	50,05 \$	101 501,40 \$	50,55 \$	102 515,40 \$
12 Coordonnateur aux stations de pompage Électricien Mécanicien Technicien en traitement de l'eau	1	36,6467 \$	76 225,14 \$	39,02 \$	79 132,56 \$	40,37 \$	81 870,36 \$	41,58 \$	84 324,24 \$	42,83 \$	86 859,24 \$	43,90 \$	89 029,20 \$	44,34 \$	89 921,52 \$
	2	37,5978 \$	78 203,42 \$	40,03 \$	81 180,84 \$	41,42 \$	83 999,76 \$	42,66 \$	86 514,48 \$	43,94 \$	89 110,32 \$	45,04 \$	91 341,12 \$	45,49 \$	92 253,72 \$
	3	38,5880 \$	80 263,04 \$	41,08 \$	83 310,24 \$	42,51 \$	86 210,28 \$	43,79 \$	88 806,12 \$	45,10 \$	91 462,80 \$	46,23 \$	93 754,44 \$	46,69 \$	94 687,32 \$
	4	39,6040 \$	82 376,32 \$	42,16 \$	85 500,48 \$	43,63 \$	88 481,64 \$	44,94 \$	91 138,32 \$	46,29 \$	93 876,12 \$	47,45 \$	96 228,60 \$	47,92 \$	97 181,76 \$
	5	40,6333 \$	84 517,26 \$	43,26 \$	87 731,28 \$	44,76 \$	90 773,28 \$	46,10 \$	93 490,80 \$	47,48 \$	96 289,44 \$	48,67 \$	98 702,76 \$	49,16 \$	99 696,48 \$
	6	41,7016 \$	86 739,33 \$	44,40 \$	90 043,20 \$	45,94 \$	93 166,32 \$	47,32 \$	95 964,96 \$	48,74 \$	98 844,72 \$	49,96 \$	101 318,88 \$	50,46 \$	102 332,88 \$
	7	42,7959 \$	89 015,47 \$	45,56 \$	92 395,68 \$	47,14 \$	95 599,92 \$	48,55 \$	98 459,40 \$	50,01 \$	101 420,28 \$	51,26 \$	103 955,28 \$	51,77 \$	104 989,56 \$
	8	43,9031 \$	91 318,45 \$	46,74 \$	94 788,72 \$	48,36 \$	98 074,08 \$	49,81 \$	101 014,68 \$	51,30 \$	104 036,40 \$	52,58 \$	106 632,24 \$	53,11 \$	107 707,08 \$
13 Coordonnateur Atelier mécanique	1	38,5096 \$	80 099,97 \$	41,00 \$	83 148,00 \$	42,42 \$	86 027,76 \$	43,69 \$	88 603,32 \$	45,00 \$	91 260,00 \$	46,13 \$	93 551,64 \$	46,59 \$	94 484,52 \$
	2	39,5260 \$	82 214,08 \$	42,08 \$	85 338,24 \$	43,54 \$	88 299,12 \$	44,85 \$	90 955,80 \$	46,20 \$	93 693,60 \$	47,36 \$	96 046,08 \$	47,83 \$	96 999,24 \$
	3	40,5549 \$	84 354,19 \$	43,18 \$	87 569,04 \$	44,67 \$	90 590,76 \$	46,01 \$	93 308,28 \$	47,39 \$	96 106,92 \$	48,57 \$	98 499,96 \$	49,06 \$	99 493,68 \$
	4	41,6233 \$	86 576,46 \$	44,31 \$	89 860,68 \$	45,86 \$	93 004,08 \$	47,24 \$	95 802,72 \$	48,66 \$	98 682,48 \$	49,88 \$	101 156,64 \$	50,38 \$	102 170,64 \$
	5	42,7047 \$	88 825,78 \$	45,46 \$	92 192,88 \$	47,04 \$	95 397,12 \$	48,45 \$	98 256,60 \$	49,90 \$	101 197,20 \$	51,15 \$	103 732,20 \$	51,66 \$	104 766,48 \$
	6	43,8250 \$	91 156,00 \$	46,66 \$	94 626,48 \$	48,27 \$	97 891,56 \$	49,72 \$	100 832,16 \$	51,21 \$	103 853,88 \$	52,49 \$	106 449,72 \$	53,01 \$	107 504,28 \$
	7	44,9712 \$	93 540,10 \$	47,88 \$	97 100,64 \$	49,54 \$	100 467,12 \$	51,03 \$	103 488,84 \$	52,56 \$	106 591,68 \$	53,87 \$	109 248,36 \$	54,41 \$	110 343,48 \$
	8	46,1440 \$	95 979,52 \$	49,13 \$	99 635,64 \$	50,83 \$	103 083,24 \$	52,35 \$	106 165,80 \$	53,92 \$	109 349,76 \$	55,27 \$	112 087,56 \$	55,82 \$	113 202,96 \$

ANNEXE « C » - SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Section locale 961

Autorisation de retenue syndicale

Par la présente, je soussigné, _____ autorise l'Employeur, à prélever un pourcentage sur ma paie, à titre de cotisation syndicale de la section locale 961 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec l'Employeur.

J'autorise également l'Employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat. Je conviens, par la présente, de ne pas tenir l'Employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation, entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Employeur et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

ET J'AI SIGNÉ A REPENTIGNY, ce _____ jour du mois de _____ 20_____.

Témoin

Signature de l'employé

Adresse

Annexe D - TITRE D'EMPLOI ET CLASSE SALARIALE

Titre d'emploi	Classe salariale
Assistant-technicien événements	03
Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés A	10
Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés B	09
Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés C	08
Concierge (Qualité de l'eau)	06
Coordonnateur Atelier mécanique	13
Coordonnateur aux stations de pompage	12
Électricien	12
Frigoniste	11
Préposé aux installations récréatives	04
Jardinier	09
Journalier	05
Journalier réseau et excavation	06
Mécanicien	12
Mécanicien.ne Niveau 1	9
Prép aux coupes du réseau aqueduc, bornes incendie	10
Préposé à la signalisation aux TP	09
Préposé à l'arboriculture	09
Préposé à l'entretien des équipements et des parcs	10
Préposé à l'entretien logistique parcs	5
Préposé aux travaux d'entretien	08
Soudeur-machiniste	11
Technicien - Événements	07
Technicien aux stations de pompage	11
Technicien en muséologie	07
Technicien en traitement de l'eau	12
Technicien mécanique bâtiment	11

ANNEXE « E » - DIVISION DES EAUX ET ASSAINISSEMENT

ARTICLE 1

- a) *Les congés fériés prévus à l'article 15.01 doivent être pris et observés la journée même du férié sauf pour les employés requis d'être présents au travail en vertu de leur cédule régulière de travail en respectant les dispositions suivantes :*

À la station de purification (SPE)

Un (1) employé en poste par quart de travail.

Aux stations de traitement des eaux usées (STEU)

Un (1) employé est en poste par quart de travail.

L'employé requis d'être présents au travail lors du congé férié concerné est celui dont le nombre de congés fériés travaillés en banque depuis le début de l'année est le plus bas parmi les employés cédulés sur le même quart à ce lieu d'affectation. En cas d'égalité dans le nombre de congés fériés travaillés en banque, l'ancienneté s'applique.

Il n'y a pas d'employé requis d'être présent à la STÉA lors d'un congé férié. Advenant une défaillance requérant l'intervention d'un employé des stations sur place, les dispositions prévues à l'article 3.7 de la présente annexe pour l'octroi du temps supplémentaire lors d'un férié s'appliquent.

- b) *La prise des congés fériés prévue à l'article 15.01 est répartie le plus équitablement possible entre les employés de la Division des eaux et assainissement en tenant compte de leur lieu d'affectation.*
- c) *L'application de la présente clause ne peut avoir pour effet qu'un employé bénéficie de plus de congés fériés par année que le nombre prévu à l'article 15.01.*
- d) *En cas de non-disponibilité des employés permanents, l'employé temporaire œuvrant sur le même quart de travail est choisi.*

ARTICLE 2

- a) *L'application de la clause de mobilité/transfert a préséance sur l'article 3 ci-après portant sur les autres modalités de remplacement.*
- b) *La clause de mobilité/transfert s'applique entre les employés des stations de la Division des eaux et assainissement pour combler les besoins des opérations et les besoins de remplacement des employés absents suite à la prise des congés de toute nature tel que prévus à la convention.*

ARTICLE 2 (suite)

Les modalités d'application de la clause de mobilité/transfert sont les suivantes :

1. Les transferts s'effectuent d'une station à l'autre entre les employés travaillant sur un quart de travail similaire soit de jour.
2. Le transfert d'un employé est offert par ancienneté et s'effectue sans préavis et pour une période maximale de cinq (5) jours consécutifs, ladite période de cinq (5) jours pouvant être prolongée par entente mutuelle.
3. Le transfert s'applique également lors de travaux planifiés à l'avance.
4. L'application des modalités de mobilité/transfert d'un employé d'une station à une autre ne peut avoir pour effet que l'employé travaille moins d'heures que le nombre d'heures cédulées dans sa semaine de travail.

ARTICLE 3

3.1 LORS DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉS PAR UN TECHNICIEN

1. Pour les fins d'attribution du temps supplémentaire et de compilation des heures travaillées en surtemps, deux compilations sont utilisées soit une pour le personnel œuvrant à la station de purification (SPE) et l'autre pour le personnel œuvrant aux stations de traitement des eaux usées (STEU/STÉA).
2. L'employé qui ne désire pas être contacté en dehors de sa cédule normale de travail pour effectuer du temps supplémentaire doit le signifier par écrit à son supérieur immédiat. Cette même façon de faire est applicable lorsque celui-ci désire recommencer à faire du surtemps.
3. Le choix se porte sur l'employé permanent ayant le surtemps cumulé à son lieu d'affectation le plus bas au moment où le temps supplémentaire est à effectuer.
4. Si cette personne est non-disponible, nous passons au second permanent de ce lieu d'affectation ayant le cumul le plus bas et ainsi de suite.
5. Si les personnes du lieu d'affectation ne sont pas disponibles. Le choix se porte sur l'employé permanent de l'autre lieu d'affectation ayant le surtemps cumulé le plus bas à ce lieu d'affectation.
6. Si cette personne est non-disponible nous passons au second employé permanent de cet autre lieu d'affectation ayant le cumul le plus bas et ainsi de suite.
7. Si toutes les personnes précédentes se révèlent non-disponibles. Le choix se porte sur l'employé temporaire du lieu d'affectation ayant le cumul le plus bas et ainsi de suite.

ARTICLE 3 (suite)

- 3.1 (suite) 8. *Si cette personne n'est pas disponible, le choix se porte sur l'employé temporaire de l'autre lieu d'affectation ayant le cumul le plus bas à condition que ce dernier ait eu la formation requise en milieu de travail de ce lieu d'affectation et ainsi de suite.*
9. *Si toutes ces personnes ne sont pas disponibles, le choix se porte sur la personne qui a signifiée par écrit sa non-disponibilité et ayant le temps supplémentaire le plus bas à son lieu d'affectation et ainsi de suite.*
10. *Néanmoins, en complément des paragraphes précédents, l'employé œuvrant sur les quarts de travail sur semaine à un lieu d'affectation peut effectuer du temps supplémentaire à l'autre lieu d'affectation à la condition expresse que cette période de travail en surtemps n'empiète pas ou ne soit pas contiguë avec un quart de travail cédulé à son lieu d'affectation d'origine.*

3.2 LORS DU CUMUL HEBDOMADAIRE DES HEURES TRAVAILLÉES EN SURTEMPS

1. *L'employé ayant effectué le temps supplémentaire a les heures travaillées comptabilisées dans son cumul à son lieu d'affectation.*
2. *L'employé ayant refusé le temps supplémentaire ou non rejoint a les heures travaillées comptabilisées dans son cumul de son lieu d'affectation.*
3. *L'employé ayant signifié par écrit sa non-disponibilité pour effectuer du surtemps a les heures travaillées comptabilisées dans le cumul de son lieu d'affectation lorsque les heures cumulées de celui-ci sont inférieures à celles de l'employé ayant fait le surtemps. Cette demande de retrait volontaire par un technicien.ne de la liste de rappel s'applique pour un minimum de vingt-six (26) semaines.*
4. *L'employé qui est absent pour cause de congé mobile, de congé sans-solde, de congé spécial, de reprise de congé férié et de banque de temps supplémentaire est considérée non disponible durant le quart de travail où a lieu son absence et son cumul de temps supplémentaire durant cette période n'est pas affecté suite à du temps supplémentaire exécuté par une autre personne au cours de celle-ci.*
5. *L'employé qui est absent pour cause de vacances, à l'exception des fins de semaine qui précèdent et qui suivent immédiatement celles-ci, de maladie ou encore d'accident de travail est considéré comme non disponible et son cumul de temps supplémentaire n'est pas affecté suite à du temps supplémentaire exécuté par une autre personne au cours de la journée complète où a eu lieu cette absence.*

ARTICLE 3 (suite)

- 3.2 (suite) 6. *L'employé œuvrant sur un quart de travail de douze (12) heures est réputé non-disponible et n'est pas pénalisé suite à l'attribution de surtemps occasionnée par le remplacement d'un quart de travail. Néanmoins, l'employé œuvrant sur les quarts de douze (12) heures à la station de purification est éligible à effectuer jusqu'à quatre (4) heures de surtemps sur un quart de travail contigu au sien au même lieu d'affectation afin de respecter un maximum de seize (16) heures travaillées sur une base continue.*
7. *L'employé déplacé en ayant recours à la clause de mobilité est éligible à faire du surtemps à son nouveau lieu d'affectation selon sa disponibilité et son cumul.*
8. *Lorsqu'un employé fait du temps supplémentaire hors de son lieu d'affectation d'origine son cumul personnel en est affecté.*

3.3 LORS DE SURTEMPS DE COURTE DURÉE EFFECTUÉ SUR UNE BASE CONTINUE

1. *Le surtemps effectué sur une base continue avant et/ou après l'horaire régulier de travail est comptabilisé dans le cumul individuel des heures effectuées en temps supplémentaire. Cependant un employé qui refuse d'effectuer le temps supplémentaire voit son cumul affecté d'un nombre d'heures équivalent à celles effectuées.*

Pour le temps supplémentaire rattaché à la fin de son quart de travail, c'est l'employé qui effectue le travail durant le quart de travail qui le fait. Si ce dernier est non-disponible, l'on se réfère aux clauses de l'article 3.1 de la présente annexe sur la façon de procéder.

2. *Pour le temps supplémentaire planifié devant être effectué avant le quart de travail, le choix se porte sur l'employé permanent ayant le cumul de surtemps le plus bas à son lieu d'affectation et qui est cédulé ainsi que présent sur le quart consécutif à la période de surtemps. Si ce dernier est non-disponible, le choix se porte sur le second employé permanent qui est cédulé ainsi que présent sur le quart de travail ayant le cumul le plus bas et ainsi de suite.*
3. *En cas de non-disponibilité de la part d'employé permanent présent sur le quart régulier de travail contigu à la période de surtemps, le choix se porte sur le personnel temporaire présent sur le quart régulier de travail selon les mêmes dispositions énoncées dans les paragraphes qui précèdent.*
4. *Ces dispositions s'appliquent en relation avec l'article 3.2.7 de la présente annexe qui stipule que l'employé déplacé en ayant recours à la clause de mobilité est éligible à faire du surtemps à son nouveau lieu d'affectation selon sa disponibilité et son cumul.*

ANNEXE « E » - DIVISION DES EAUX ET ASSAINISSEMENT (suite)

3.4 LORS DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OCCASIONNÉ PAR UNE RÉUNION, FORMATION OU RENCONTRE AVEC LE PERSONNEL

Le surtemps occasionné par une réunion, formation ou rencontre avec le personnel n'est pas comptabilisé dans le cumul individuel des heures effectuées en temps supplémentaire.

3.5 UTILISATION ET MISE À JOUR DE LA LISTE DU CUMUL POUR LE SURTEMPS

- 1. Les listes de cumul du surtemps comportent les noms du personnel permanent et temporaire placé par ordre d'ancienneté accompagné de leur numéro de téléphone.*
- 2. Le temps supplémentaire cumulé suit l'employé lors de son transfert d'une station à l'autre.*
- 3. Lors du transfert d'une station à l'autre dans le cadre de la cédule régulière de travail, l'éligibilité à faire du temps supplémentaire au nouveau lieu d'affectation débute à vingt (20) heures le samedi.*

3.6 CLAUSE INHÉRENTE À LA LISTE DE CUMUL DU SURTEMPS

- 1. Lors de l'insertion d'un employé sur la liste de cumul du temps supplémentaire, son nombre d'heures de surtemps sera fixé comme correspondant à la moyenne du cumul personnel de surtemps plus dix (10) heures et ce au moment où l'employé temporaire est intégré à la liste de surtemps.*
- 2. La clause précédente s'applique aussi pour intégrer un nouvel employé ou encore réintégrer un employé permanent à la liste de surtemps suite à une absence prolongée de dix-sept (17) semaines et plus.*
- 3. L'écart entre les cumuls individuels de temps supplémentaire est maintenu en continu, et ce, à compter du samedi 20 h 00 suivant le 1^{er} janvier 2020.*

3.7 RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL EFFECTUÉ LORS D'UNE JOURNÉE FÉRIÉE PAR DU PERSONNEL EXCÉDENTAIRE

La présence sur un quart de travail du personnel en excédent des ratios prévus est rémunérée au taux de temps double selon les modalités d'attribution du temps supplémentaire.

3.8 MISE À JOUR DES COMPILATIONS INDIVIDUELLES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

La mise à jour des compilations individuelles de temps supplémentaire des employés affectés à l'exploitation des stations, pour fin de distribution ultérieure, n'a lieu qu'une fois en début de semaine pour fin d'application à partir du samedi suivant à 20 h 00 alors qu'entre en vigueur la nouvelle période d'application. Cette mise à jour est alors affichée et une copie est transmise par courriel au Syndicat.

ANNEXE « E » - DIVISION DES EAUX ET ASSAINISSEMENT (suite)

3.9 REPLACEMENTS DE NUIT SUITE À UN ÉCHANGE DE TEMPS

Suite à un échange de temps entre le technicien en affectation temporaire à la SPE et un technicien œuvrant en rotation sur les quarts de travail, ce dernier doit assumer les remplacements de nuit sur semaine sans générer du temps supplémentaire et ce, en conformité avec les termes de la convention collective.

3.10 CHANGEMENT À L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER D'UN TECHNICIEN(NE) SUITE À UN ÉCHANGE DE TEMPS

Lors d'un échange de temps entre techniciens.nes, ces derniers demeurent éligibles selon les modalités applicables au temps supplémentaire pour la ou les journées concernées par l'échange de temps.

ANNEXE « F » - LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS EN VERTU DE L'ARTICLE 23

L'Employeur fournit aux employés les vêtements ou équipements suivants, lorsque le travail à exécuter en justifie l'utilisation :

AU BESOIN

1. Des gants de caoutchouc non doublés longs.
2. Des gants de caoutchouc non doublés courts.
3. Des gants de caoutchouc doublés courts.
4. Des gants de cuir non doublés.
5. Des gants de cuir doublés ou mitaines doublées.
6. Des gants de chirurgie.
7. Des gants en CPV courts.
8. Des mitaines de laine (type pompier).
9. Des gants de coton.
10. Des bottes de caoutchouc hautes (type pompier).
11. Des bottes de caoutchouc hautes.
12. Des chaussettes BAMA.
13. Des casques de sécurité.
14. Des doublures pour casques de sécurité.
15. Des cache-cols ou passe-montagne ou cache-oreilles.
16. Des protecteurs auditifs.
17. Des masques respiratoires.
18. Des lunettes de sécurité.
19. Des imperméables en néoprène.
20. Des imperméables en vinyle.
21. Des habits jetables.
22. Une paire de mitaines d'amiantes.
23. Un tablier de cuir et veston à l'épreuve du feu.
24. Une veste de sécurité fluorescente.
25. Les sarraus.
26. Une tuque.

ANNEXE « H » - HORAIRE CONCIERGE - PISCINE

<p>QUART DE JOUR</p>	<p>LUNDI AU JEUDI débute entre 5 h 00 et 6 h 00 et se termine entre 14 h 00 et 15 h 00 pour un maximum de 8.5 heures par jour VENDREDI débute entre 5 h 00 et 6 h 00 et se termine entre 10 h 00 et 11 h 00 pour un maximum de 5 heures par jour</p>
<p>QUART DE SOIR</p>	<p>LUNDI AU JEUDI : DÉBUT : ENTRE 15 H 00 À 16 H 00 FIN : ENTRE 23 H 00 ET 24 H 00 VENDREDI : ENTRE 9 H 00 À 16 H 00</p>
<p>QUART DE FIN DE SEMAINE (Temporaire)</p>	<p>VENDREDI ENTRE 13 H 00 ET 01 H 00 SAMEDI ENTRE 5 H 00 ET 01 H 00 DIMANCHE ENTRE 5 H 00 ET 01 H 00</p> <p>Cependant durant les périodes de fermeture de la piscine, l'horaire peut varier entre 5 h 00 et 23 h 00, avec un maximum de trente-neuf (39) heures par semaine.</p> <p>Les concierges qualité de l'eau temporaires peuvent être appelés à travailler la semaine pour remplacer les concierges permanents ou pour combler des besoins particuliers lorsqu'un concierge qualité de l'eau est affecté à d'autres tâches.</p>

Lorsqu'un (1) titulaire d'un poste permanent de concierge qualité de l'eau en date de la signature de la convention collective aura quitté son poste, l'Employeur pourra instaurer un horaire de rotation, toutefois, les parties doivent convenir du principe d'alternance et de ses modalités.

ANNEXE « I » - ROTATION DE FIN DE SEMAINE
COLS BLEUS – SECTEUR PARCS ET BÂTIMENTS

		Semaine 1							Semaine 2						
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Horaire A		C	T	T	T	C	C	T	T	T	T	T	T	T	C
Horaire B		T	T	T	T	T	T	C	C	T	T	T	C	C	T

ANNEXE « J » - CONDITIONS DE TRAVAIL DES GARDIENS DE PARCS
TEMPORAIRES ET AUXILIAIRES

La liste des articles qui s'applique uniquement aux auxiliaires sont les suivants : 1 a), 2 f) 1^{er} paragraphe, 2 h) 1^{er} paragraphe, 2 k).

1. Semaine et heures de travail

- a) *La garantie d'heures de travail est de 1560 heures annuellement s'étalant sur deux (2) périodes soit l'une d'une durée de trente (30) semaines soit de la semaine comprenant le 1^{er} mai à celle après celle comprenant le 15 novembre et l'autre d'une durée de vingt-deux (22) semaines de celle après celle comprenant le 15 novembre à celle avant celle comprenant le 1^{er} mai. La semaine régulière de travail est de trente (30) heures en moyenne et d'un maximum de quarante-sept (47) heures à taux simple, réparties du dimanche au samedi inclusivement selon l'horaire de travail remis aux huit (8) gardiens de parcs auxiliaires (postes avec les conditions du statut d'employé temporaire) cinq (5) jours avant la semaine de travail. Dans la mesure du possible, l'horaire de travail inclut deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.*
- b) *Les heures régulières de travail se situent entre 7 h 00 a.m. et 00 h 00 p.m. La période de repas est d'une durée d'une (1) heure et est rémunérée à taux simple si l'employé est requis de travailler durant cette période par son supérieur immédiat. Un quart de travail est considéré en continu si le temps de déplacement est de moins de trente (30) minutes entre deux (2) lieux d'affectation distincts.*
- c) *Toutefois, advenant le cas où, en fonction des besoins du service, il est requis d'établir un quart de travail de nuit, les heures de travail seront entre 0 h 00 et 7 h 00 incluant une demi-heure de repas rémunérée si la durée du quart de travail est de huit (8) heures consécutives.*
- d) *Les primes de quart de travail de l'article 24 s'appliquent à ces employés.*
- e) *L'annulation d'un quart de travail se fait trois (3) heures avant le début du quart de travail, Sinon, l'employé est payé pour un minimum de trois (3) heures.*

- 2. a) *Pour des fins d'établissement des horaires de travail, le minimum d'heures par jour est normalement de trois (3) heures consécutives. Toutefois, le minimum de trois (3) heures ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences de l'employé dans une même journée et pour moins de trois (3) heures à chaque présence.*
- b) *Si une activité est annulée en raison de la mauvaise température, le gardien de parcs est avisé avant de se rendre sur les lieux de son travail (habituellement trois (3) heures avant). L'Employeur s'engage à tenter d'offrir à l'employé les heures ainsi perdues lors d'une future confection d'horaire. Il peut également voir son horaire réduit si la décision est prise de fermer les parcs pendant son quart de travail mais dans ce cas, sa rémunération y incluant le temps travaillé ne sera pas inférieure à trois (3) heures de paie à son taux horaire régulier.*

Il est entendu qu'un message laissé sur un répondeur téléphonique constitue un avis.

ANNEXE « J » - CONDITIONS DE TRAVAIL DES GARDIENS DE PARCS
TEMPORAIRES ET AUXILIAIRES

- c) *Si le gardien de parcs se rend sur les lieux de son travail et que les participants ou l'organisme utilisateur ne se présentent pas après un délai d'une (1) heure, le gardien de parcs doit aviser le gestionnaire de garde. S'il est autorisé par ce gestionnaire de quitter les lieux, il sera alors rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à son taux horaire régulier. Toutefois, si un autre appel survient avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, le gardien de parcs n'aura pas droit à un nouveau minimum de trois (3) heures.*
- d) *Sous réserve des dispositions du présent article, tout employé rappelé à son travail après avoir quitté son poste depuis au moins quinze (15) minutes, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %). Les heures supplémentaires rattachées au début de la journée de l'employé ne sont pas un rappel au travail.*
- e) *L'application du minimum de trois (3) heures ne devra jamais avoir pour effet que l'employé soit payé deux (2) fois pour les mêmes heures.*
- f) *Le temps supplémentaire s'applique après quarante-sept (47) heures par semaine ou après mille cent soixante-dix (1170) heures pour la période de trente (30) semaines ou après huit cents cinquante-huit (858) heures pour la période de vingt-deux (22) semaines.*

L'employé ayant effectué du temps supplémentaire peut à son choix et sur avis écrit à son supérieur immédiat, demander à être payé au taux du temps supplémentaire applicable ou que l'équivalent en temps qui lui est dû soit versé dans une banque de temps jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par année. Ce temps peut être repris sous forme de congé payé après entente avec la direction et à condition que les ratios prévus à la présente soit respectés.

- g) *Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une liste à jour comprenant le cumul des heures de chacun des employés.*
- h) *L'Employeur bénéficie d'une banque de quatre-vingts (80) heures à taux simple, et ce à chacune des périodes (30 ou 22 semaines), pour créer des horaires de travail au-delà du trente-neuf (39) heures, et ce, à condition que tous les gardiens aient un minimum de trente heures (30) dans la semaine.*

Lorsque l'employé effectue des heures au-delà du trente-neuf (39) heures, ce dernier peut à son choix et sur avis écrit à son supérieur immédiat, demander à être payé à taux simple ou que l'équivalent en temps qui lui est dû soit versé dans une banque de temps jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par année. Ce temps peut être repris sous forme de congé payé après entente avec la direction. Cette banque est payable en même temps que la banque de temps supplémentaire accumulé, le cas échéant.

- i) *Les affectations de préposés logistiques sont attribuées par affichage et non en assignation quotidienne.*

ANNEXE « J » - CONDITIONS DE TRAVAIL DES GARDIENS DE PARCS
TEMPORAIRES ET AUXILIAIRES (suite)

- j) *L'attribution des heures se fait par l'Employeur en respect de l'obligation de garantie d'heures.*
- k) *Advenant que l'Employeur doit procéder à une ou des mises à pied volontaires à la suite de consultation auprès des employés, d'une durée d'une semaine ou plus, le total annuel de l'obligation de garantie d'heure est réduit de l'équivalent de la durée de la ou des mises à pied. Pour les fins du calcul, une semaine équivaut à 30 heures.*

4. Durée cumulative

L'annexe « A-1 » constitue la liste officielle de la durée cumulative des gardiens de parcs laquelle sera remise à jour au 1^{er} janvier de chaque année.

5. *L'approbation des vacances sera faite en fonction des ratios établis à la convention collective, du calendrier des activités et du nombre d'employés en fonction.*

6. Vêtements

L'Employeur fournit un (1) vêtement identifié « gardien de parc » et un (1) manteau d'hiver à l'ensemble des gardiens de parcs qui sont en poste pendant la saison d'hiver. Toutefois, l'employé qui quitte son emploi doit remettre à son supérieur immédiat ce vêtement identifié.

7. Sécurité

L'Employeur maintient la pratique actuelle concernant la gestion des moyens de communications des gardiens de parcs

8. Rappel au travail

Lors de la mise à pied, l'employé inscrit sur une liste son intérêt à travailler et ses disponibilités. Advenant un besoin de l'Employeur coïncidant avec un manque de disponibilités des employés, les employés sont rappelés au travail par ordre inverse d'ancienneté. L'employé a droit de refuser un rappel au travail par année.

ANNEXE « K » - FORMULAIRE DE DEMANDE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

**FORMULAIRE DE DEMANDE
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

Définition : Le perfectionnement professionnel vise tout cours de perfectionnement isolé ou inclus dans un programme spécifique donné par des institutions d'enseignement telles que les commissions scolaires, les cégeps et les universités que l'employé.e désire prendre sur son temps personnel donc en dehors de son horaire régulier de travail à la Ville.

**Date limite pour soumettre votre demande : le 1^{er} septembre de chaque année.
Passée cette date, votre demande sera automatiquement refusée.

Je soussigné.e _____ demande l'autorisation de m'inscrire au
programme _____ Nom de l'employé.e _____ dans le cadre d'un/d'une :

Certificat..... DEC.....
Baccalauréat..... Attestation.....
Maîtrise..... Cours spécifique.....

Aux fins d'obtention d'un poste de : _____

Nom de l'institution d'enseignement : _____

La durée de la période prévue pour l'obtention du diplôme : _____

Responsabilités de l'employé.e

1. Joindre la documentation relative au cours et/ou programme auquel il/elle désire s'inscrire.
2. Inscrire le montant des frais d'inscription par cours : _____ \$
3. Inscrire le nombre de cours prévus pour la session : _____

IMPORTANT : *Si l'employé.e quitte la Ville dans les douze (12) mois suivant le dernier remboursement, uniquement la dernière session devra être remboursée. Les frais optionnels tels que les services de santé ou les assurances collectives (maladie ou dentaire), les campagnes de financement, les dons et toute activité socioculturelles ou sportives ne sont pas inclus dans les frais de scolarité remboursables. Veuillez-vous référer à votre convention collective ou guide des conditions de travail, à la section concernant le perfectionnement professionnel pour de plus amples spécifications.*

Signature de l'employé.e : _____ Date : _____

Service : _____

Recommandation de la direction du Service

Formation pertinente à l'emploi Formation non pertinente à l'emploi

Motifs sous-jacents à la recommandation : _____

Demande approuvée Demande refusée

Numéro du poste budgétaire : _____

_____ Date : _____

Directeur.trice du Service

Approbation du Service des ressources humaines

Demande approuvée Demande refusée

_____ Date : _____

Directeur des ressources humaines ou sa représentante

****Si la demande est autorisée, faire parvenir l'original au service des ressources humaines.**

ANNEXE « K » - FORMULAIRE DE DEMANDE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL (suite)

Demande - Remboursement des frais de scolarité

Je soussigné.e _____ demande l'autorisation de me faire

Nom de l'employé.e

rembourser les frais de scolarité suite à la réussite du ou des cours _____

Nom du ou des cours

IMPORTANT :

Si l'employé.e quitte la Ville dans les douze (12) mois suivant le dernier remboursement, uniquement la dernière session devra être remboursée. Les frais optionnels tels que les services de santé ou les assurances collectives (maladie ou dentaire), les campagnes de financement, les dons et toute activité socioculturelles ou sportives ne sont pas inclus dans les frais de scolarité remboursables. Veuillez-vous référer à votre convention collective ou guide des conditions de travail, à la section concernant le perfectionnement professionnel pour de plus amples spécifications.

Montant total des frais à rembourser : _____ \$

Ci-joint : 1. Mon relevé de notes

2. Mes preuves de paiement de frais de scolarité

<input type="checkbox"/> Demande approuvée	<input type="checkbox"/> Demande refusée
Numéro du poste budgétaire : _____	
_____	Date : _____
Directeur.trice du Service	
La date de transmission des documents au Service des ressources humaines : _____	

Réservé au Service des ressources humaines	
La date de réception des documents au Service des ressources humaines: _____	
Nom du ou des cours : _____	

Numéro de l'article de la convention collective : <input type="checkbox"/>	Article 16 – Policiers
	<input type="checkbox"/> Article 22 - RECR
	<input type="checkbox"/> Article 26 - Cols bleus
	<input type="checkbox"/> Article 27 - Cols blancs
	<input type="checkbox"/> Article 21 - Pompiers
Montant de la réclamation : _____ \$	

Signature du directeur des ressources humaines ou sa représentante	
La date de transmission au Service des finances : _____	
Ci-joint, les documents des preuves des frais de scolarité ainsi qu'une copie du relevé de notes.	

ANNEXE « L » - FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

1. *L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés 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 d'employés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source avec réduction d'impôt immédiate, sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.*
3. *Un employé 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, 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 l'employé 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 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé 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 « M » - CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS ÉVÉNEMENTS,
TECHNICIENS EN MUSÉOLOGIE ET AUX ASSISTANTS-TECHNICIENS
ÉVÉNEMENTS DU SERVICE DE LA VIE CITOYENNE

Les conditions de travail des techniciens événements, techniciens en muséologie, assistants-techniciens événements et assistants techniciens événements étudiants sont celles décrites dans cette annexe. Les employés visés par cette annexe ont droit à la procédure de grief prévue à la convention collective relativement aux modalités de la présente annexe.

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

- 1.01 Les techniciens événements, techniciens en muséologie, assistants-techniciens événements et assistants-techniciens événements étudiants sont des employés embauchés en fonction de leurs formations, qualifications, expérience et placés dans l'une ou l'autre des catégories. La tâche détermine si le travail est de catégorie d'un technicien, d'un assistant technicien ou d'un assistant-technicien étudiant.

ARTICLE 2 JURIDICTION

- 2.01 Lorsque l'Employeur a recours à des firmes spécialisées ou à des ressources extérieures, il y a toujours dans l'ordre et selon la disponibilité un technicien événements, ou un assistant technicien événements ou un assistant-technicien événements étudiant de présent durant la totalité de l'intervention de ladite firme ou ressources.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

3.01 Définition

Pour les fins de la présente annexe, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en heures de service à l'Employeur.

Une fois par année, l'Employeur transmet au syndicat le total des heures effectuées par chacun des employés visés par la présente.

3.02 Acquisition d'ancienneté

La période de probation est de cinq cents (500) heures de travail. Les personnes visées par la présente acquièrent de l'ancienneté de fonction pour ce poste seulement après avoir travaillé les dites cinq cents (500) heures.

ANNEXE « M » - CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS ÉVÉNEMENTS,
TECHNICIENS EN MUSÉOLOGIE ET AUX ASSISTANTS-TECHNICIENS
ÉVÉNEMENTS DU SERVICE DE LA VIE CITOYENNE (suite)

ARTICLE 3 (suite)

3.03 Perte d'ancienneté

- a) *L'employé perd son ancienneté s'il quitte volontairement son emploi au service de l'Employeur.*
- b) *L'employé perd son ancienneté s'il l'employé refuse des appels au travail plus de neuf (9) fois consécutives. Pour être considéré comme un refus, l'appel doit être fait sept (7) jours ou plus à l'avance.*
- c) *L'Employeur dresse une liste de tous les employés actifs à son service soit ceux ayant travaillé au cours des douze (12) derniers mois. Par la suite, Ceux qui n'auront pas travaillé durant une période de douze (12) mois consécutifs seront rayés de la liste de rappel et ils ne pourront être réadmis au service de l'Employeur qu'en suivant le processus d'embauche auquel cas ils seront traités comme de nouveaux employés.*

L'Employeur dresse une liste de tous les employés actifs à son service.

ARTICLE 4 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 4.01
 - a) *Les assistants techniciens - événements étudiants sont rémunérés selon la classe 3 à l'annexe « B ».*
 - b) *Les assistants techniciens - événements sont rémunérés selon la classe 3 prévue à l'annexe « B ».*
 - c) *Les postes de techniciens - événements sont des postes rémunérés selon la classe 7 prévue à l'annexe « B ».*
 - d) *Les postes de techniciens en muséologie sont des postes rémunérés selon la classe 7 prévue à l'annexe « B ».*
- 4.02 *Les employés progressent d'un (1) échelon par six cents (600) heures travaillées jusqu'à l'obtention du maximum de l'échelle.*
- 4.03 *Lorsqu'un employé est promu à une fonction supérieure prévue par la présente, il est intégré à l'échelon correspondant à son échelon.*
- 4.04 *L'Employeur peut faire exécuter un travail de technicien - événements par un assistant technicien - événements ou par un assistant technicien - événements étudiant, si celui-ci a les qualifications requises pour ce travail en particulier, ce dernier sera payé au tarif des techniciens événements pour une (1) heure minimum.*
- 4.05 *À la fin d'un bloc minimum de trois (3) heures de travail, les employés sont payés à l'heure, par bloc minimum de 0,5 heure et pour que la demi-heure s'applique l'employé doit avoir travaillé au moins sept (7) minutes.*

ANNEXE « M. » - CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS ÉVÉNEMENTS,
TECHNICIENS EN MUSÉOLOGIE ET AUX ASSISTANTS-TECHNICIENS
ÉVÉNEMENTS DU SERVICE DE LA VIE CITOYENNE(suite).

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL

5.01 *La distribution des heures de travail se fait par fonction selon les disponibilités données par l'employé et selon les aptitudes, les attitudes et la capacité à réaliser le travail.*

À aptitudes et attitudes égales les appels se font alors par ancienneté.

Le temps est réparti aussi équitablement que possible entre ces employés selon leur fonction et disponibilités. Advenant l'annulation d'une activité à moins de trois (3) heures d'avis, un minimum de trois (3) heures sont rémunérées.

5.02 *La preuve de l'incapacité d'un employé de remplir une tâche revient à l'Employeur. Si l'employé possède la formation, a l'expérience et les aptitudes normalement reliées à cette tâche, l'Employeur peut faire cette preuve au moyen d'un examen écrit ou pratique, oral s'il s'agit d'une tâche de moins d'une journée. L'examen oral doit être fait en présence du supérieur immédiat.*

5.03 *Le travail peut être offert à l'employé sous forme de bloc de travail. Par exemple, le 1^{er} mardi de chaque mois, dans le cadre d'un événement, cédulé le plus possible le même employé pour assurer une certaine continuité.*

5.04 *La période normale de repas est d'une (1) heure, cette période peut être ramenée à trente (30) minutes ou quatre-vingt-dix (90) minutes. Si l'Employeur fournit le repas la période est alors de trente (30) minutes et le repas doit être pris sur place et rémunéré.*

ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

6.01 *Les techniciens événements, techniciens en muséologie, les assistants techniciens - événements et les assistants techniciens - événements étudiants ont droit à du temps supplémentaire pour les heures travaillées dépassant trente-neuf (39) heures dans une (1) semaine. Le temps supplémentaire est payé à raison de une fois et demie (1.5) le taux horaire.*

ANNEXE « M » - CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS ÉVÈNEMENTS,
TECHNICIENS EN MUSÉOLOGIE ET AUX ASSISTANTS-TECHNICIENS
ÉVÈNEMENTS DU SERVICE DE LA VIE CITOYENNE(suite)

ARTICLE 7 COMPENSATION AVANTAGES SOCIAUX

- 7.01 a) *Le salaire de technicien en muséologie, d'assistant- technicien - événements ou de technicien - événements ou l'assistant technicien - événements étudiant est majoré selon les pourcentages prévus à l'article 16.01 de la convention collective pour tenir compte des vacances. Ce pourcentage est payable à chaque paie de l'employé.*

Les jours fériés sont rémunérés tel que la Loi sur les normes du travail le prévoit.

Lorsqu'un employé devient admissible au régime de retraite conformément aux exigences de la loi, l'employé temporaire et l'Employeur cotisent selon le pourcentage établi à la clause 22.02.

- b) *Toutefois, l'employé qui en date du 9 mai 2010 était à l'emploi de l'Employeur et qui ne participe pas au régime de retraite conserve la condition suivante :*

Le salaire est majoré de 14 % pour tenir compte de tous les avantages sociaux. Ce pourcentage est payable à chaque paie de l'employé.

Cet employé lorsqu'il devient admissible au régime de retraite, est toutefois assujetti au paragraphe a) de la clause 7.01 de la présente annexe.

ARTICLE 8 COMPENSATION VESTIMENTAIRE

- 8.01 *Pour l'achat de vêtements (incluant les bottes de sécurité), l'Employeur accorde un montant équivalent aux crédits prévus aux clauses de l'article 23 de la convention collective.*

ANNEXE « N » - LISTE DES VÊTEMENTS AUTORISÉS (abrogée)

ANNEXE « O » - CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES
EMPLOYÉS TEMPORAIRES

1. *L'employé temporaire col bleu qui en date du 9 mai 2010 est à l'emploi de l'Employeur et ne participe pas au régime de retraite conserve la condition suivante :*
 - a) *Le salaire est majoré de 14 % pour tenir compte de tous les avantages sociaux. Ce pourcentage est payable à chaque paie de l'employé.*
 - b) *Toutefois, lorsque cet employé devient admissible au régime de retraite, est assujetti au paragraphe 4.03 b) de la convention collective.*

LETTRE D'ENTENTE NO.1

ENTRE : LE SCFP, SECTION LOCALE 961
Ci-après appelé « le syndicat »

ET : LA VILLE DE REPENTIGNY
Ci-après appelée « la Ville »

Objet : Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestation déterminée du secteur municipal

CONSIDÉRANT la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestation déterminée du secteur municipal sanctionnée le 5 décembre 2014, les parties conviennent des mesures qui suivent afin de respecter les dispositions de ladite loi, et ce à la condition que Retraite Québec (Régie des rentes) à laquelle les documents découlant de la présente entente de principe seront soumis en approuve le contenu;

ADVENANT que Retraite Québec refuse son accord intégral à ladite entente, le syndicat et la Ville s'engagent à collaborer en premier lieu pour défendre leur entente vis-à-vis de Retraite Québec, avec le concours de leur fournisseur de services respectif. Puis, si après tous les recours raisonnablement entrepris, le refus de l'entente est maintenu, les parties s'engagent à modifier l'entente afin de la rendre acceptable, dans le respect des intentions initiales;

1. Sous toutes réserves

La nullité de l'ensemble ou d'une partie des dispositions de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (Loi 15) prononcée par un jugement final passé en force de chose jugée et ayant des impacts financiers pour l'une ou l'autre des parties aurait pour effet de rendre nulle et sans effet la présente entente et de remettre les parties dans l'état du régime existant avant la signature de la présente entente, le tout eu égard au dispositif du jugement final. Les parties s'en remettront au jugement final à intervenir quant aux modalités de remise en état. À défaut, elles en négocieront les modalités.

2. Dispositions et financement – service à compter du 1^{er} janvier 2014

- a) Le coût du service courant des cols bleus au 31 décembre 2013 est de 17,72 %. Le coût étant inférieur à 18,0 %, aucun effort n'est exigé à cet égard en vertu de la loi 15. Puis, le plafond de 18 % imposé par la loi 15 n'est pas un problème globalement pour le régime, ce qui fait qu'aucun groupe n'est dans l'obligation de réduire ses droits pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014.
- b) La modification suivante est apportée pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014 :
- o Élimination de la prestation minimale « 2 x cotisations »
- c) Un fonds de stabilisation est créé au 1^{er} janvier 2014. Il est alimenté par des gains actuariels à compter de cette date. Il est de plus alimenté par une cotisation de stabilisation calculée de la façon suivante à compter de la date d'application de l'entente.
- o Le minimum entre
 - 15 % de la cotisation d'exercice excluant la marge pour écarts défavorables.
 - o Le maximum entre
 - 10 % de la cotisation d'exercice excluant la marge pour écarts défavorables ;

- la cotisation d'exercice au 1^{er} janvier 2014, en tenant compte de la marge pour écarts défavorables implicite dans le taux d'actualisation, augmentée de 10 %, (17,67 % x 1,1) moins la cotisation d'exercice en date d'évaluation, sans tenir compte d'une marge pour écarts défavorables implicite dans le taux d'actualisation.

d) À compter de la date d'application de l'entente, le financement de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation se fera à parts égales. Toutefois, entre le 1er janvier 2014 et la date d'application de l'entente, la cotisation salariale a été de 9 %. Une portion de ce 9 %, soit 0,92 % est un trop payé de cotisation qui visait le financement d'une amélioration qui s'est terminé en 2010. Les parties conviennent qu'entre le 1er janvier 2014 et la date d'application de l'entente, l'objectif est de modifier le régime de retraite afin de bonifier les prestations d'une valeur équivalente à ce qui suit :

- o 0,92 % relativement au trop payé ;
- o Environ 0,20 % relativement au « 2 x cotisations »

L'approche retenue pour financer une telle modification au régime ne doit en aucun cas engendrer un déboursé supérieur à 0,92 % des salaires pour la Ville. Toutefois, le déboursé de 0,15 %, relatif au changement à la « règle du 50 % », est totalement absorbé par la Ville et est en sus du 0,92 %.

Les tableaux suivants résument le financement proposé :

Le 1 ^{er} janvier 2014			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice actuelle	9,00 %	8,72 %	17,72 %
Retrait de « 2 x cotisation »			-0,20 %
Changement règle du 50%			0,15 %
Cotisation de stabilisation	n/a	n/a	
Cotisation totale : 50/50	8,835 %	8,835 %	17,67 %
Différentiel (article 59)	-0,165 %	+0,115 %	

Entre le 2 janvier 2014 et la date d'application de l'entente			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice actuelle	8,835 %	8,835 %	17,67 %
Amélioration du crédit de rente liée au retrait de « 2 x cotisation »			0,20 %
Amélioration du crédit de rente liée au trop payé			0,92 %
Cotisation de stabilisation	n/a	n/a	
Cotisation totale	9,395 % ; max 9 %	9,395 % + 0,395 %	18,79 %
Différentiel 1-1-2014 (article 59)	0,00 % (9,0 % - 9,0 %)	+1,07 % ¹ (9,79 % - 8,72 %)	

¹ La cotisation de la Ville augmente de 0,92 % relativement au « trop payé » et de 0,15 % relativement au changement de la « règle du 50 % » suite à l'adoption du projet de loi 75.

L'amélioration finale du crédit de rente pour l'année 2014 et 2015 est de 1,96% tel que confirmé par l'actuaire du régime.

À compter de la date d'application de l'entente (en supposant la cotisation d'exercice 2014)			
	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Totales
Cotisation d'exercice	8,835%	8,835%	17,67%
Cotisation de stabilisation	0,88%	0,88%	1,76% ¹
Cotisation totale	9,715%	9,715%	19,43%

¹ En réalité la cotisation de stabilisation sera légèrement inférieure à 1,76% car elle sera calculée à raison de 10% de la cotisation d'exercice sans marge pour écarts défavorables.

- e) Les cotisations salariales sont ajustées d'ici la fin de l'année 2016 en tenant compte de l'effet net de l'application de l'article 59 de la loi sur la cotisation requise selon la présente entente.
- 3- Utilisation des excédents d'actif - service à compter du 1^{er} janvier 2014
- a) Sous réserve de l'article c), le paiement de la cotisation de stabilisation est maintenu, même lorsque le niveau du fonds de stabilisation atteint le niveau de la provision pour écarts défavorables ou tout niveau supérieur.
- b) Lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général du régime global excède 15% du passif actuariel, et que le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général excède 15% du passif actuariel des cols bleus selon la comptabilité distincte prévue à l'article 9¹, l'excédent utilisable par les cols bleus sera utilisé dans l'ordre suivant, en tenant compte des principes de comptabilité distincte énoncés à l'article 9 :
- > Les rentes de tous les retraités sont indexées (Incluant la portion cessant à 65 ans) d'un même pourcentage pour chaque année comprise entre le 1^{er} janvier 2014 et l'année de l'évaluation actuarielle attestant du niveau de l'excédent. Toutefois, l'indexation cumulative, pour chaque année, ne doit pas excéder 1,0% après quoi l'année n'est plus indexée lors de distribution d'indexation conditionnelle. Cette indexation ne doit occasionner aucun coût additionnel pour la Ville.
 - > Lorsque toutes les rentes ont été indexées selon le maximum permis au paragraphe précédent, une réserve de 10% du passif actuariel est constituée dans le fonds de stabilisation pour le régime globalement et selon la comptabilité distincte des cols bleus, en plus du niveau de 15% du passif actuariel, pour un total de 25% du passif actuariel.
 - > Advenant que le niveau du fonds de stabilisation dépasse 25% du passif actuariel pour le régime globalement et selon la comptabilité distincte des cols bleus, la portion excédentaire est utilisée pour permettre des bonifications au régime, à convenir entre la Ville et le syndicat. Ces bonifications ne doivent occasionner aucun coût additionnel pour la Ville.
 - > Lors d'améliorations, en plus du coût des améliorations, il doit y avoir un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général pour éliminer le déficit de ce dernier au préalable, selon les principes de comptabilité distincte énoncés à l'article 9.

¹ L'amélioration peut toutefois faire en sorte que le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général du régime global passe en dessous de 15% du passif actuariel (sans toutefois occasionner un déboursé additionnel pour la Ville) en autant que le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général des cols bleus continue d'excéder 15% du leur passif actuariel.

² Ce pourcentage de 1% grimpera à 1,5% advenant que la marge impôt de 0,2% soit retirée du taux d'intérêt.

- c) Lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général du régime global est supérieur à la provision pour écarts défavorables (PED) minimale prévue par la législation mais inférieur à 15 % du passif actuariel, et que le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général excède 15 % du passif actuariel des cols bleus selon la comptabilité distincte prévue à l'article 9, la cotisation au fonds de stabilisation peut être suspendue jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle.

4- Financement des déficits – service à compter du 1^{er} janvier 2014

- a) Lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général est égal à 15 % ou moins du passif actuariel et que le compte général est déficitaire pour le régime globalement et que le compte général des cols bleus est déficitaire selon la comptabilité distincte prévue à l'article 9, une cotisation d'équilibre est établie pour l'amortissement de tel déficit selon la durée maximale prévue par la législation. Cette cotisation est prioritairement payée par un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général, incluant la cotisation de stabilisation de l'année courante et par la suite, la règle de partage d'un déficit éventuel à 50/50 s'applique entre les participants et la Ville, le tout étant sujet aux principes de comptabilité distincte énoncés à l'article 9.
- b) Tout comme les déficits, les droits résiduels sont partageables à 50/50 et sont prioritairement payés par la cotisation de stabilisation en excédent du minimum légal. Les transferts sont cependant acquittés en fonction du degré de solvabilité lorsque permis par la loi. Si des droits résiduels subsistent suite à une entente de transfert, ces derniers sont acquittés à 100 % par la Ville. Il est à noter que, lorsqu'applicable, les droits résiduels sont établis selon le degré de solvabilité global du régime et ne tiennent pas compte de la comptabilité distincte.

5- Restructuration – service antérieur au 1^{er} janvier 2014

Selon l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013, le régime présente un surplus de 1,2 M\$ (avant transfert à la réserve et le cloisonnement des volets). Ainsi, les cols bleus ne doivent pas restructurer leurs droits pour le service passé. Il est de même pour tous les autres groupes. Toutefois, conformément à la législation, la prestation additionnelle est abolie.

6- Utilisation des excédents d'actif – service antérieur au 1^{er} janvier 2014

Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage globalement pour le régime, après constitution de la provision pour écarts défavorables minimale prévue par la législation pour l'ancien volet (PED) et que la comptabilité distincte des cols bleus, selon l'article 9, présente un excédent d'actif et que la réserve propre aux cols bleus a été pleinement constituée, tel que prévu par la comptabilité distincte à l'article 9, cet excédent sera utilisé en priorité par la Ville pour le remboursement de la clause banquier (plus les intérêts selon le taux de rendement net réalisé par la caisse de retraite) des cols bleus, chiffrée à 427 700 \$ au 31 décembre 2013. Mis à part pour l'intérêt, la clause banquier cesse de s'accumuler à compter du 1^{er} janvier 2014. Après le remboursement total de la clause banquier, la totalité des excédents d'actif sera octroyée aux participants en bonification de droits, à convenir entre la Ville et le syndicat. Cette bonification ne doit occasionner aucun coût à la Ville. L'utilisation des excédents d'actif doit être conforme aux principes de comptabilité distincte énoncés à l'article 9.

7- Améliorations – service antérieur au 1^{er} janvier 2014

Le trop payé de 0,92 % pour les années 2011 à 2013 inclusivement est converti en majoration du crédit de rente pour ces années. La Ville s'engage à financer à la caisse de retraite une somme équivalente à celle qui a été contribué par les employés majorée des intérêts. Le crédit de rente est porté à 2,00% pour 2011 à 2013 inclusivement, tel que confirmé par l'actuaire du régime.

8- Déficit – service antérieur au 1^{er} janvier 2014

- a) Tout déficit à survenir, pour le service afférent au 1^{er} janvier 2014, est à la charge de la Ville et son financement doit être conforme aux principes de comptabilité distincte énoncés à l'article 9.
- b) Tout comme les déficits, les droits résiduels sont entièrement payés par la Ville. Les transferts sont cependant acquittés en fonction du degré de solvabilité lorsque permis par la loi. Si des droits résiduels subsistent suite à une entente de transfert, ces derniers sont acquittés à 100 % par la Ville. Il est à noter que, lorsqu'applicable, les droits résiduels sont établis selon le degré de solvabilité global du régime et ne tiennent pas compte de la comptabilité distincte.

9- Comptabilité distincte

La comptabilité distincte est maintenue pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014 et pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014.

Lorsque le changement de statut d'un employé entraîne le transfert à un autre groupe d'employés, les droits sont cristallisés pour les prestations découlant de la période antérieure à ce changement et seront par la suite indexés annuellement selon les hausses de salaire prévues du nouveau groupe jusqu'à l'année de la cessation de participation active au régime. Cette modification vise les changements de groupe d'employés à compter du 1^{er} janvier 2014, mais aussi ceux entre le 1^{er} octobre 2009 et le 31 décembre 2013, période lors de laquelle les droits ont été cristallisés mais non indexés.

Principes relatifs à la comptabilité distincte pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014 (nouveau volet)

1. Un compte général et un fonds de stabilisation sont alloués à chaque groupe. Le total des comptes généraux propres à chaque groupe équivaut au compte général du régime et le total des fonds de stabilisation propres à chaque groupe équivaut au fonds de stabilisation du régime ;
2. La cotisation d'exercice et les rendements de chaque groupe sont alloués au compte général propre à chaque groupe. La cotisation de stabilisation, les gains de chaque groupe et les rendements sont alloués au fonds de stabilisation propre à chaque groupe ;
3. Lorsqu'une utilisation de surplus est permise, en vertu de l'article 3 de la présente lettre d'entente, l'utilisation est répartie entre les groupes en surplus, au prorata du surplus utilisable. Les transferts du fonds de stabilisation vers le compte général doivent être uniquement effectués par les groupes qui utiliseront les surplus de façon à ne pas affecter le fonds de stabilisation des autres groupes ;
4. Lorsqu'un déficit au compte général doit être acquitté en vertu de l'article 4 de la présente lettre d'entente, la cotisation d'équilibre doit être répartie au prorata du déficit de chaque groupe déficitaire. Pour chaque groupe en déficit, il doit y avoir prioritairement un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général après quoi le partage à 50/50 s'applique avec le versement de cotisations d'équilibre ;
5. Puis, advenant que le fonds de stabilisation du groupe, incluant sa cotisation de stabilisation de l'année courante, ne soit plus suffisant pour acquitter sa part du déficit, ce groupe doit verser une cotisation de stabilisation additionnelle temporaire afin d'éviter d'utiliser le fonds de stabilisation des autres groupes ;
6. La somme transférable à la comptabilité distincte du nouveau groupe, suite à un changement de statut d'un employé est calculée sans tenir compte du changement de statut et avant la cristallisation des droits. Elle correspond au passif de l'employé, réduit ou augmenté, en proportion de :
 - la somme du compte général plus le fonds de stabilisation sur
 - le passif actuariel.

Principes relatifs à la comptabilité distincte pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014 (ancien volet)

1. Un compte général et une réserve sont alloués à chaque groupe. Le total des comptes général propres à chaque groupe équivaut au compte général du régime et le total des réserves propres à chaque groupe équivaut à la réserve du régime ;
2. La cotisation d'exercice et les rendements de chaque groupe sont alloués au compte général propre à chaque groupe. Les gains de chaque groupe et les rendements sont alloués à la réserve de chaque groupe. Pour déterminer le niveau maximum de la réserve de chaque groupe, on calcule d'abord la provision pour écarts défavorables (PED) globale du régime en % du passif de capitalisation. Le niveau maximum de la réserve pour chaque groupe est équivalent au pourcentage ainsi déterminé multiplié par le passif de capitalisation du groupe et peut différer de l'application de la formule de la PED au groupe ;
3. Lorsqu'une utilisation de surplus est permise, en vertu de l'article 6 de la présente lettre d'entente, l'utilisation est répartie entre les groupes en surplus, au prorata du surplus utilisable ;
4. Lorsqu'un déficit au compte général doit être acquitté en vertu de l'article 8 de la présente entente, la cotisation d'équilibre doit être répartie au prorata du déficit de chaque groupe déficitaire. Pour chaque groupe en déficit, il doit y avoir un paiement de la moitié de la cotisation d'équilibre en provenance de sa réserve et le solde de la cotisation d'équilibre doit être versé par l'employeur ;
5. Advenant que la réserve du groupe ne soit plus suffisante pour acquitter sa partie du déficit, la réserve de ce groupe peut être négative de façon à éviter des transferts des réserves des autres groupes vers leur compte général ;
6. La somme transférable à la comptabilité distincte du nouveau groupe, suite à un changement de statut d'un employé est calculée sans tenir compte du changement de statut et avant la cristallisation des droits. Elle correspond au passif de l'employé réduit ou augmenté, en proportion de :
 - la somme du compte général plus la réserve sur
 - le passif actuariel.

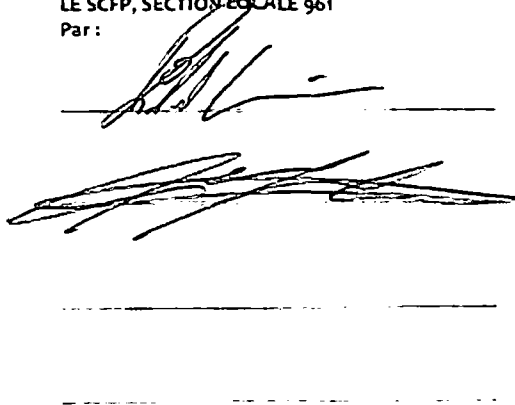
10- Intégration

Les actuaires du régime établiront les modifications nécessaires pour donner suite à la présente entente et obtenir l'accord de Retraite Québec. La date visée d'application de l'entente est le 1^{er} janvier 2016.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Repentigny, ce 4^{ème} jour de ~~octobre~~ 2015

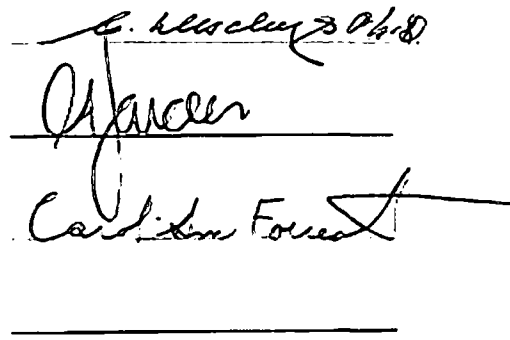
LE SCFP, SECTION LOCALE 961

Par :



VILLE DE REPENTIGNY

Par :



LETTRE D'ENTENTE NO.2

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 961 (AM-1005-5912)

ATTENDU les dispositions de la convention collective signée entre la Ville et le Syndicat Cols bleus ;

ATTENDU que la Ville de Repentigny a fait une demande de taux réduit à l'assurance-emploi.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


Conditionnellement à l'acceptation de la demande de réduction produite par la Ville, pour la durée du programme du taux réduit de l'assurance-emploi, la Ville de Repentigny s'engage à remettre au Syndicat, la quote-part des économies engendrées par ce taux réduit, tel que le programme de l'assurance-emploi l'exige.

Le Syndicat recevra sa part au prorata du nombre de ses membres le 30 juin de l'année courante et le 28 février de l'année suivante.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À REPENTIGNY, CE 16^e JOUR DU MOIS DE MARS 2019.

POUR LA VILLE DE REPENTIGNY


**POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
961**



Chantal Deschamps, Ph.D.
Mairesse




Francis Emond,
Président




Louis-André Gauthier, avocat
Directeur et greffier
Service des affaires juridiques et greffe



Francis Devault,
Secrétaire - archiviste



Jean-François Hodgeson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines



Maxime Valade
Conseiller syndical SCFP-FTQ

LETTRE D'ENTENTE NO.3

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 961

Considérant les nouvelles dispositions imposées par la société de l'assurance automobile du Québec;

Considérant que dorénavant pour conduire certains types de véhicules la classe 1 est requise;

Considérant les besoins de formation;

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

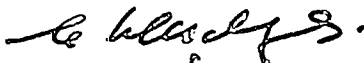
- 1- Le préambule fait partie intégrante de cette entente.*
- 2- L'employé qui désire obtenir un permis de conduire de classe 1, doit se procurer lui-même son permis temporaire.*
- 3- L'Employeur s'engage à faire pratiquer l'employé sur son temps de travail, à la condition qu'un véhicule soit disponible et que cela respecte les besoins opérationnels.*
- 4- L'employé peut à l'extérieur des heures de travail pratiquer avec compagnonnage, à la condition qu'un véhicule soit disponible, toutefois, aucune rémunération ne sera versée aux employés.*
- 5- L'employé ne peut refuser tout poste ou tâche dont le permis de conduire de classe 1 est requis.*
- 6- Préalablement au test de la société de l'assurance automobile du Québec, lorsqu'un employé a terminé sa pratique après le trois (3) mois requis, ce dernier peut demander à l'Employeur la présence d'un formateur externe afin de réviser la matière.*


- 7- L'employé devra passer son test à l'extérieur des heures de travail avec
compagnonnage et un véhicule de la Ville.
- 8- Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective actuelle.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À REPENTIGNY CE 19^e JOUR DU
MOIS DE Avril 2019.

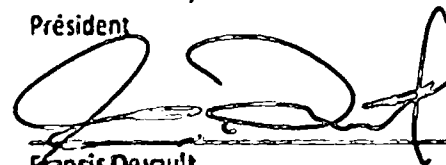
POUR LA VILLE DE REPENTIGNY

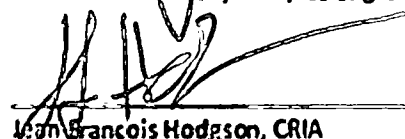
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
961

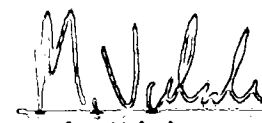

Chantal Deschamps, Ph.D.
Mairesse


Francis Emond,
Président


Louis-André Gauthier, avocat
Directeur et greffier
Service des affaires juridiques et greffe


Francis Devault,
Secrétaire - archiviste


Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines


Maxime Valade
Conseiller syndical SSCP-FTQ

LETTRE D'ENTENTE NO.6

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 961

OBJET : ENTRETIEN DES PATINOIRES DU SECTEUR LE GARDEUR


L'entretien des patinoires du secteur Le Gardeur est effectué par les employés temporaires de la Ville de Repentigny.

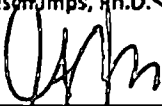
Toutefois, le renouvellement de l'entretien des patinoires du secteur Le Gardeur effectué par les employés temporaires ou les employés permanents volontaires de la Ville de Repentigny, sera évalué tous les ans, afin de s'assurer de sa viabilité et de sa qualité, l'Employeur pourrait décider de mettre fin à cette lettre d'entente.

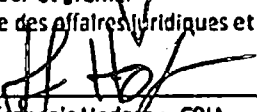
En foi de quoi, les parties ont signé à Repentigny, ce 14^e jour du mois de Avril 2019.

POUR LA VILLE DE REPENTIGNY

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
961


Chantal Deschamps, Ph.D.
Malresse


Louis-André Garceau, avocat
Directeur et greffier
Service des affaires juridiques et greffe


Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines


Francis Emond,
Président


Francis Devault,
Secrétaire - archiviste


Maxime Valade
Conseiller syndical SCFP-FTQ

LETTRE D'ENTENTE NO.9

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 961

OBJET: CRÉATION DE POSTES

À compter de la période estivale 2019, la Ville affichera trois (3) postes permanents au secteur voirie et réseaux, soit deux (2) chauffeurs opérateur B et un (1) chauffeur opérateur A. L'entrée en fonction est prévue à l'automne 2019. Ces postes sont assujettis à l'article 13.01 d). Par conséquent, ces employés ont la possibilité d'appliquer sur des postes de même fonction n'ayant pas la condition prévue à l'article 13.01 d).

À compter de la saison estivale 2019, la Ville affichera un (1) poste de journalier permanent au secteur parcs et bâtiments. Advenant qu'aucun employé n'ait postulé sur l'horaire en rotation, l'horaire de travail de ce poste est sur rotation lors de la période hivernale. L'horaire en rotation est de nuit au plutôt la dernière semaine de novembre et se termine au plus tard la 1^{re} semaine de janvier. L'horaire en rotation est de fin de semaine au plutôt la 1^{re} semaine de janvier et prend fin au plus tard la semaine incluant le 15 mars. Par conséquent, cet employé a la possibilité d'appliquer sur des postes de même fonction n'ayant pas la condition de l'horaire prévu à cette disposition.


À compter de la saison estivale 2020, la Ville affichera un (1) poste de journalier permanent au secteur parcs et bâtiments. Advenant qu'aucun employé n'ait postulé sur l'horaire en rotation, l'horaire de travail de ce poste est sur rotation lors de la période hivernale. L'horaire en rotation est de nuit au plutôt la dernière semaine de novembre et se termine au plus tard la 1^{re} semaine de janvier. L'horaire en rotation est de fin de semaine au plutôt la 1^{re} semaine de janvier et prend fin au plus tard la semaine incluant le 15 mars. Par conséquent, cet employé a la possibilité d'appliquer sur des postes de même fonction n'ayant pas la condition de l'horaire prévu à cette disposition.

À compter de la saison estivale 2021, la Ville affichera un (1) poste de journalier permanent au secteur parcs et bâtiments. Advenant qu'aucun employé n'ait postulé sur l'horaire en rotation, l'horaire de travail de ce poste est sur rotation lors de la période hivernale. L'horaire en rotation est de nuit au plutôt la dernière semaine de novembre et se termine au plus tard la 1^{re} semaine de janvier. L'horaire en rotation est de fin de semaine au plutôt la 1^{re} semaine de janvier et prend fin au plus tard la semaine incluant le 15 mars. Par conséquent, cet employé a la possibilité d'appliquer sur des postes de même fonction n'ayant pas la condition de l'horaire prévu à cette disposition.


En foi de quoi, les parties ont signé à Repentigny, ce 19^e jour du mois de Avril 2019.

POUR LA VILLE DE REPENTIGNY

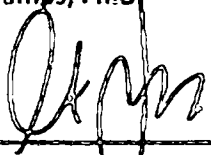
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
961



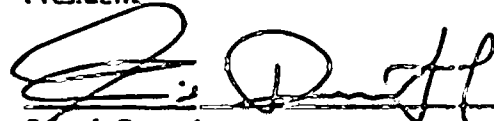
Chantal Deschamps, Ph.D.
Mairesse




François Emond,
Président




Louis-André Garceau, avocat
Directeur et greffier
Service des affaires juridiques et greffe



François Devault,
Secrétaire - archiviste



Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines



Maxime Valade
Conseiller syndical SCFP-FTQ

LETRE D'ENTENTE 2020-005

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961

OBJET : Maintien et modification de postes au Service des travaux publics

Considérant la vacance actuelle et future de différents postes;

Considérant une analyse des besoins organisationnels;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties conviennent du maintien et des modifications de postes suivants :

Maintien des postes vacants			
Titre du poste		Date de la vacance du poste	Date d'affichage
Chauffeur A - voirie - jour		09-mars-20	17-juin-20
Préposé aux coupes - jour		01-avr-20	17-juin-20
Chauffeur B - voirie - jour		01-juil-20	17-juin-20
Chauffeur B - voirie - soir		01-juil-20	17-juin-20
Modification des postes actuellement vacants			
Titre actuel du poste	Date de prévue de la vacance du poste	Modification du poste	Date prévue d'affichage
Journalier - voirie - jour	13-avr-20	Chauffeur C - PEV - jour - poste étoile	17-juin-20
Journalier - voirie - jour	13-avr-20	Journalier - PEV - jour - poste étoile	17-juin-20
Chauffeur C - voirie - jour	05-mars-20	Chauffeur C - voirie - jour - poste étoile	17-juin-20
Chauffeur C - voirie - jour	18-déc-2019	Nouvelle fonction - Apprenti préposé aux coupes - jour	03-août-20
Préposé aux coupes	05-janv-20	Nouvelle fonction - Apprenti préposé aux coupes - jour	03-août-20
Modification des futurs postes vacants			
Titre actuel du poste	Date de prévue de la vacance du poste	Modification du poste	Date prévue d'affichage
Prochain poste vacant de Chauffeur B - voirie (jour ou soir)	Indéterminée	Électricien - jour	Indéterminée
Prochain poste vacant de Chauffeur C - voirie (jour ou soir)	Indéterminée	Chauffeur C - voirie - jour - poste étoile	Indéterminée
Prochain poste vacant de Journalier - voirie (jour ou soir)	Indéterminée	Mécanicien de soir	Indéterminée

3. Le terme « poste étalon » aux postes des secteurs voirie et réseaux ainsi que parcs et espaces verts fait référence aux horaires et aux conditions prévus à la lettre d'entente no. 9 de la convention collective;
4. Il est convenu que le poste actuellement vacant de technicien en pompage soit à nouveau affiché qu'en mai 2021. La Ville s'engage à maintenir le remplacement temporaire de ce poste par l'affectation supérieure de monsieur Patrice Hamois, préposé aux coupes. Par contre, les parties conviennent que pour la durée de l'affectation supérieure de monsieur Hamois au poste de technicien en pompage son poste de préposé aux coupes n'est pas remplacé;
5. Suite à la modification des postes ci-dessus, la Ville s'engage à afficher tous les futurs postes vacants de chauffeur A et B et à ne plus les modifier, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023;
6. Les parties s'entendent pour suspendre le libéré et l'application de l'article 10.09 tel que modifié lors du renouvellement de la convention collective et conviennent de revenir au libéré et à l'application du texte de la convention collective précédente. Cette suspension peut être interrompue par l'une ou l'autre des parties en autant que la partie qui désire interrompre la suspension en avise par écrit et donne la possibilité par à l'autre partie au moins soixante (60) jours avant la fin de l'entente. Dans une telle éventualité, les parties s'engagent à discuter dans le but de tenter de résoudre la problématique;
7. Cette lettre d'entente est signée sans préjudice aux parties et ne lie pas les parties pour le futur, ainsi, elle ne peut créer aucun précédent ou être considérée comme telle par les parties.


EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Repentigny ce 16 jour du mois de JUIN 2020.

POUR LA VILLE DE REPENTIGNY


POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 961

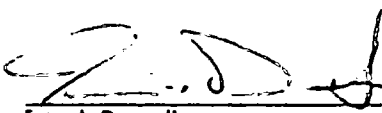

Chantal Deschamps, Ph.D.
Mairesse


Francis Emond,
Président


Louis-André Garceau, avocat
Directeur et gérant
Service des affaires juridiques et greffe


Mathieu Lalonde,
Agent de greffe


Jacques-François Hodgson, CHIA
Directeur
Service des ressources humaines


Francis Devaul
Secrétaire - archiviste

LETTRE D'ENTENTE 2021-006

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961

OBJET : Création d'une fonction de préposé à la signalisation

Attendu les besoins organisationnels de créer une fonction de préposé à la signalisation;

Attendu que la création de la fonction de préposé à la signalisation n'augmente pas le nombre de postes permanents au sein du Service des travaux publics;

Attendu la volonté des parties d'assurer une relève à l'interne à la fonction de préposé à la signalisation;

Attendu que les parties ont convenu par la lettre d'entente 2020-005 d'afficher et de pourvoir tous les futurs postes vacants de chauffeurs A et B et à ne plus les modifier, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023;


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

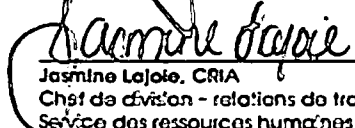
1. De créer la fonction de préposé à la signalisation classe (9) et de procéder à l'affichage de deux (2) postes à l'interne selon les exigences définies par l'employeur;
2. Afin d'assurer la relève à l'interne, il est convenu d'afficher une affectation d'un chauffeur « c » à la signalisation, d'une durée de quinze (15) mois. Il est entendu que cette affectation est disponible seulement aux employés permanents du Service des travaux publics;
3. L'employé affecté à cette affectation qui a complété une période de quinze (15) mois avec une évaluation positive, qui a suivi la formation du tome V de la signalisation routière du Québec du ministère des Transports du Québec et qui a réussi l'examen obtient automatiquement un poste de préposé à la signalisation;
4. La Ville s'engage à afficher une nouvelle affectation d'un chauffeur « c » à la signalisation, chaque fois que survient la vacance d'un des trois (3) postes de préposé à la signalisation;
5. L'employé qui obtient l'affectation prévue aux articles 2 et 4 de la présente a droit d'obtenir un autre poste qui constitue une mutation, une rétrogradation ou une promotion pendant un période d'essai de trente (30) jours à partir de son entrée en fonction;
6. Après la période de trente (30) jours prévue au paragraphe précédent, les règles de mouvement sont les mêmes que celles prévues à la convention collective en vigueur;
7. Advenant que l'affectation d'un chauffeur « c » à la signalisation soit octroyée à un employé détenant un poste étallé (*) et qu'aucun employé permanent n'applique sur ce poste étallé (*), la Ville assigne sur ce poste, pour la saison hivernale, un journalier temporaire par ordre inverse d'ancienneté si aucun journalier temporaire ne s'est porté volontaire. De plus, malgré la lettre d'entente 2019-019, ce journalier temporaire est considéré comme un employé permanent dans l'application du temps supplémentaire à effectuer au cours du quart de nuit;
8. Les parties conviennent que l'affectation d'un chauffeur « c » à la signalisation ne crée pas un poste permanent supplémentaire;
9. Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature par les parties;
10. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée au ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Repentigny ce 20^e jour du mois de octobre 2021.

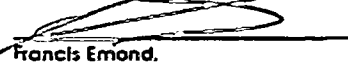
POUR LA VILLE DE REPENTIGNY



Chantal Deschamps, R. L.
Maire

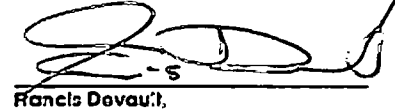

Louis-André Gibeau, avocat
Directeur et greffier
Service des affaires juridiques et greffe


Jasmine Lajoie, CRIA
Chef de division - relations de travail
Service des ressources humaines

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE - SECTION LOCALE 961


Francis Emond,
Président


Guyse Bélanger-Choinière,
Vice-président


Francis Devault,
Secrétaire - archiviste

LETTRE D'ENTENTE 2024-002

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961

OBJET : Création d'un poste permanent de concierge - qualité de l'eau et de deux postes permanents de gardiens de parcs

Attendu les besoins organisationnels du Service de la vie citoyenne tant pour le secteur aquatique que pour le secteur sports, activités physiques et plein air;

Attendu que la création de ces postes permanents a fait l'objet d'une entente de principe entre l'Employeur et le Syndicat canadien de la fonction publique – section locale 961;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

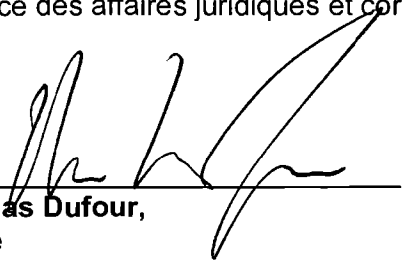
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. De créer les postes permanents suivants :
 - a) Un (1) poste permanent de concierge - qualité de l'eau au secteur aquatique;
 - b) Deux (2) postes permanents de gardiens parcs au secteur sports, activités physiques et plein air avec possibilité de travail les fins de semaines d'octobre à décembre.
3. L'horaire applicable est prévu à l'article 13.02 pour le poste de gardien de parcs permanent et à l'article 13.01 b) pour le poste permanent de concierge - qualité de l'eau;
4. L'Employeur s'engage à procéder à l'affichage interne de ces postes dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente lettre d'entente;
5. Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature par les parties;
6. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée au ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Repentigny ce 11^e jour du mois de septembre 2024.

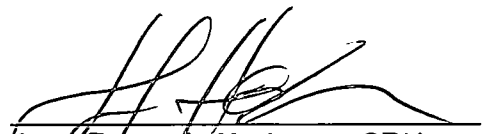
POUR LA VILLE DE REPENTIGNY



Me Marc Giard, avocat
Directeur et greffier,
Service des affaires juridiques et corporatives

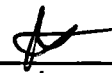


Nicolas Dufour,
Maire



Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines

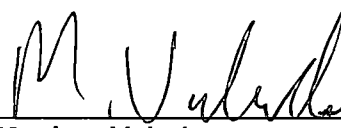
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961**



Mathieu Lalonde,
Président intérimaire



Ulysse Bélanger-Choinière,
Vice-président



Maxime Valade,
Conseiller syndical SCFP-FTQ

LETTRE D'ENTENTE 2024-003

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961

OBJET : Création du statut gardien de parcs auxiliaire

Attendu les besoins organisationnels du Service de la vie citoyenne au secteur sports, activités physiques et plein air;

Attendu la volonté des parties de favoriser la rétention de personnel et d'améliorer les conditions de travail des gardiens de parcs temporaires;

Attendu que la création du nouveau statut de gardien de parcs a fait l'objet d'une entente de principe entre la Ville et le Syndicat canadien de la fonction publique – section locale 961;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

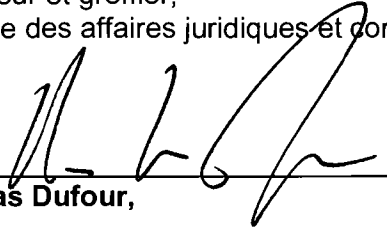
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. De créer le statut de gardien de parcs auxiliaire;
3. Huit (8) employés gardiens de parcs temporaires se voient attribuer le statut de gardien de parcs auxiliaire selon les modalités de mouvement de personnel prévues à la convention collective;
4. Le gardien de parcs auxiliaire bénéficie des mêmes avantages que les gardiens de parcs temporaires sauf en ce qui a trait à la garantie d'heures de travail;
5. Les conditions de travail applicables aux gardiens de parcs sont énumérées à l'Annexe « J » de la présente convention collective;
6. L'Employeur s'engage à modifier, suite à un affichage, le statut de postes des employés concernés avec les conditions applicables dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente lettre d'entente;
7. Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature par les parties;
8. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée au ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Repentigny ce 11^e jour du mois de octobre 2024.

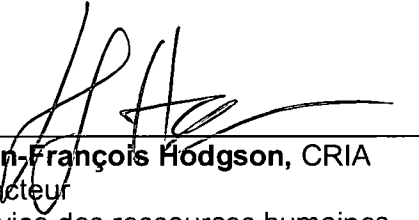
POUR LA VILLE DE REPENTIGNY



Me Marc Giard, avocat
Directeur et greffier,
Service des affaires juridiques et corporatives

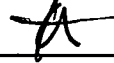


Nicolas Dufour,
Maire



Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines

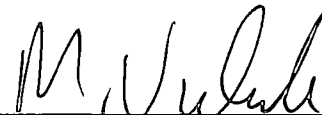
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961**



Mathieu Lalonde,
Président intérimaire



Ulysse Bélanger-Choinière,
Vice-président



Maxime Valade,
Conseiller syndical SCFP-FTQ

LETTRE D'ENTENTE NO.2024-004

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961

OBJET : Création d'une équipe de fin de semaine – Service des travaux publics

Attendu les besoins organisationnels du Service des travaux publics;

Attendu la volonté de la Ville d'offrir un service sur sept (7) jours à l'année;

Attendu que la création de l'équipe de fin de semaine a fait l'objet d'une entente de principe entre la Ville et le Syndicat canadien de la fonction publique – section locale 961;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

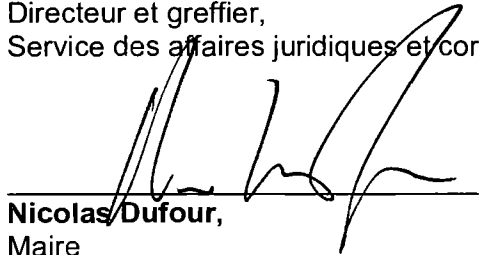
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. De créer une équipe de fin semaine selon les modalités prévues à la convention collective;
3. L'équipe de fin de semaine est composée d'un maximum cinq (5) postes avec la création de trois (3) postes permanents de chauffeurs (deux (2) chauffeurs C et un (1) chauffeur A) et incluant le transfert du poste vacant de préposé aux coupes de soir;
4. Un sixième (6^e) poste peut être créé en transférant un poste de mécanicien de soir vacant ou tout autre poste dans le cas de la création d'un poste;
5. Les conditions de travail applicables à l'équipe de fin de semaines sont incluses à la présente convention collective;
6. L'Employeur entend mettre sur pied l'équipe de fin de semaine dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente;
7. Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature par les parties;
8. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée au ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Repentigny ce 11^e jour du mois de Décembre 2024.

POUR LA VILLE DE REPENTIGNY



Me Marc Giard, avocat
Directeur et greffier,
Service des affaires juridiques et corporatives

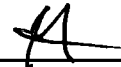


Nicolas Dufour,
Maire

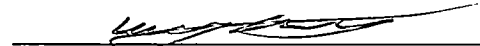


Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines

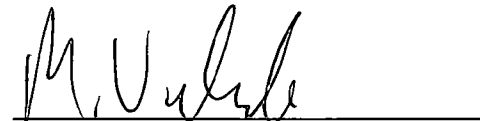
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961**



Mathieu Lalonde,
Président intérimaire



Ulysse Bélanger-Choinière,
Vice-président



Maxime Valade,
Conseiller syndical SCFP-FTQ

LETTRE D'ENTENTE NO.2024-005

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961**

OBJET : Ratio minimum et maximum– Service des travaux publics

Attendu les besoins organisationnels du Service des travaux publics;

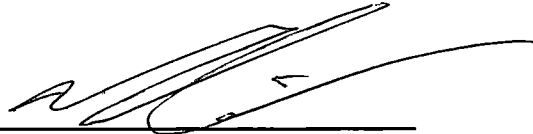
Attendu que la détermination des ratios a fait l'objet d'une entente de principe entre la Ville et le Syndicat canadien de la fonction publique – section locale 961;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

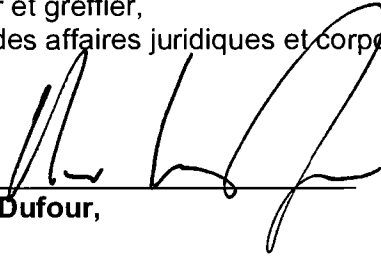
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. L'Employeur garantie un ratio minimum de :
 - a) Dix (10) postes de chauffeurs A incluant le poste étoilé au secteur voirie et réseaux et le poste sur l'horaire de fin de semaine;
 - b) Douze (12) postes de chauffeurs B incluant les deux (2) postes étoilés au secteur voirie et réseaux;
 - c) Quinze (15) postes de chauffeurs C incluant les deux (2) postes étoilés au secteur voirie et réseaux, les deux (2) postes étoilés au secteur parcs et bâtiments ainsi que les deux (2) postes sur l'horaire de fin de semaine.
3. Le ratio maximum établi est de :
 - a) Dix (10) employés de soir (six (6) au secteur voirie et réseaux, un (1) coordonnateur mécanique et trois (3) mécaniciens);
 - b) Cinq (5) employés de nuit au secteur voirie et réseaux;
 - c) Douze (12) employés de fin de semaine (six (6) au secteur voirie et réseaux et cinq (5) en affectation temporaire au secteur parcs et bâtiments ou six (6) si cela inclus un (1) chauffeur B).
4. Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature par les parties;
5. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée au ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Repentigny ce 11^e jour du mois de octobre 2024.

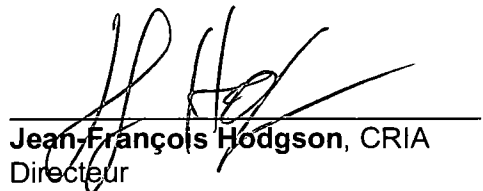
POUR LA VILLE DE REPENTIGNY



Me Marc Giard, avocat
Directeur et greffier,
Service des affaires juridiques et corporatives



Nicolas Dufour,
Maire



Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines

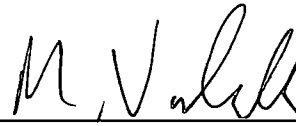
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961**



Mathieu Lalonde,
Président intérimaire



Ulysse Bélanger-Choinière,
Vice-président



Maxime Valade,
Conseiller syndical SCFP-FTQ

LETTRE D'ENTENTE NO.2024-006

ENTRE

LA VILLE DE REPENTIGNY

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961**

OBJET : Modification du quart de soir pour l'horaire quatre (4) jours–
Service des travaux publics

Attendu les besoins organisationnels du Service des travaux publics;

Attendu la volonté de la Ville d'étendre son offre de service pour la semaine comprenant le 31 mars à la semaine comprenant le 23 novembre;

Attendu l'introduction de l'horaire quatre (4) jours pour la période ci-haut mentionnée;

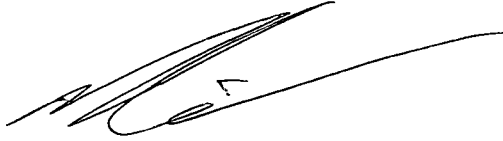
Attendu que l'horaire du quart de soir pour l'horaire de quatre (4) jours a fait l'objet d'une entente de principe entre la Ville et le Syndicat canadien de la fonction publique – section locale 961;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

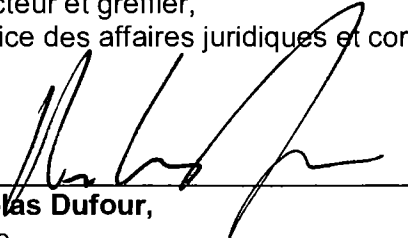
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. L'horaire du quart de soir pour la période ci-haut mentionnée est établi comme suit :
 - a) Du lundi au jeudi de 16 h15 à 02h00
Incluant une pause de quinze (15) minutes et de trente (30) minutes de repas rémunérées
3. Ces modifications sont sujettes à révision par les parties en cas de problématique de performance et d'efficacité;
4. Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature par les parties;
5. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et sera déposée au ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Repentigny ce 11^e jour du mois de septembre 2024.

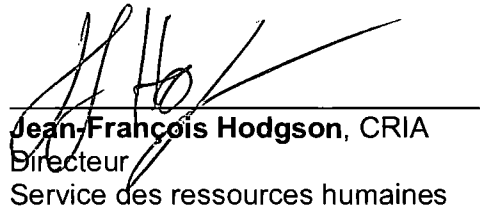
POUR LA VILLE DE REPENTIGNY



Me Marc Giard, avocat
Directeur et greffier,
Service des affaires juridiques et corporatives

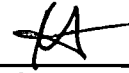


Nicolas Dufour,
Maire



Jean-François Hodgson, CRIA
Directeur
Service des ressources humaines

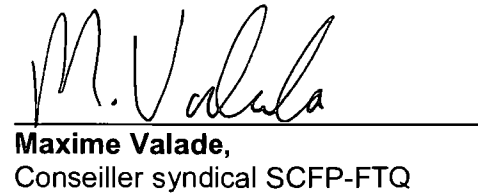
**POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 961**



Mathieu Lalonde,
Président intérimaire



Ulysse Bélanger-Choinière,
Vice-président



Maxime Valade,
Conseiller syndical SCFP-FTQ

27 JUN 2025 12:41

SONT PRÉSENTS, M. BERNARD LANDREVILLE, MME CHANTAL ROUTHIER, M. JACQUES PRESCOTT, MME JENNIFER ROBILLARD,
M. JOUBERT SIMON, M. KEVIN BUTEAU, M. LUC RHÉAUME, MME MARTINE GENDRON, MME MARTINE ROUX, M. NORMAND
URBAIN, M. RAYMOND MASSE FORMANT QUORUM SOUS LA PRÉSIDENTE DU MAIRE M. NICOLAS DUFOUR

EST ABSENTE, MME KARINE BENOIT

**6.2 RÉSOLUTION NUMÉRO CM 363-10-12-24
APPROBATION ET AUTORISATION DE SIGNATURES - CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL - VILLE DE REPENTIGNY ET SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE - SECTION LOCALE 961 - 2024-
0660 - (RH-JFH)**

Il est

Proposé par : Martine Roux
Appuyé par : Martine Gendron

ET RÉSOLU À L'UNANIMITÉ DES CONSEILLERS PRÉSENTS :

D'approuver la convention collective à intervenir entre la Ville de Repentigny et le Syndicat de la fonction publique, Section locale 961 (Cols bleus), ainsi que les lettres d'entente annexées à cette dernière pour la période 2024-2028, laquelle est jointe à la présente résolution pour en faire partie intégrante;

D'autoriser Monsieur le Maire ou le maire suppléant et le greffier ou son assistant, ainsi que le directeur du Service des ressources humaines à signer pour et au nom de la Ville de Repentigny cette convention collective.

ADOPTÉE

Signée à Repentigny, ce 13 décembre 2024.

Marc Giard

M^e Marc Giard, greffier

Nicolas Dufour

M. Nicolas Dufour, maire

Ce document constitue l'original de la résolution.


Initiales du secrétaire

