

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-1581

N° dossier d'accréditation : AM-1000-9351

EMPLOYEUR VILLE D'AMOS 182, 1RE RUE EST AMOS QC J9T 2G1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1322 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2025-03-12 Date dépôt : 2025-03-24	Nombre de salariés visés : 110	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Inclut quatre (4) lettres d'entente :

1. Jour du souvenir;
2. Utilisation des employés du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) au Service des travaux publics;
3. L'ancienneté des personnes salariées provenant de Saint-Félix-de-Dalquier;
4. Fusion municipale de la ville d'Amos avec la municipalité de Saint-Félix-de-Dalquier.

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-03-27
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LA VILLE D'AMOS

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1322

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

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 4 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	7
ARTICLE 5 - DÉFINITION DES TERMES	8
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	13
ARTICLE 7 - AFFICHAGE D'AVIS	14
ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	15
ARTICLE 9 - RÈGLEMENTS DE GRIEF, ARBITRAGE ET MESURE DISCIPLINAIRE	17
ARTICLE 10 - DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE	20
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ ET PROMOTION	21
ARTICLE 12 - MOUVEMENT DE PERSONNEL	25
ARTICLE 13 - AFFECTATION ET DÉPLACEMENT TEMPORAIRE	28
ARTICLE 14 - CRÉATION DE NOUVELLES FONCTIONS	30
ARTICLE 15 - RÉMUNÉRATION	31
ARTICLE 16 - CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 17 - RAPPEL D'URGENCE ET RÉMUNÉRATION MINIMALE DE PRÉSENCE	33
ARTICLE 18 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	34
ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	41
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS	47
ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES	50
ARTICLE 22 - LÉSION PROFESSIONNELLE	54
ARTICLE 23 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE ET RÉGIME DE RETRAITE	55
ARTICLE 24 - CONGÉS SOCIAUX	60
ARTICLE 25 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	62
ARTICLE 26 - CONTRATS FORFAITAIRES	66
ARTICLE 27 - SALAIRES ET CLASSIFICATION	67
ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL	68
ARTICLE 29 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	70
ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE	73
ARTICLE 31 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	74
ARTICLE 32 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	75
ARTICLE 33 - ALLOCATION ET PRIME	77
ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	80
ANNEXE A - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET – COLS BLEUS	83
ANNEXE B - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET - COLS BLANCS ET PROFESSIONNELS	84
ANNEXE C - LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES ET TEMPORAIRES (COLS BLEUS ET COLS BLANCS)	85
ANNEXE D - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL – COLS BLANCS	86
ANNEXE E - CLASSEMENT DES EMPLOIS	87
ANNEXE F - GRILLE SALARIALE	90
ANNEXE G - VÊTEMENTS FOURNIS AUX PERSONNES SALARIÉES À L'EMBAUCHE	93

ANNEXE H - LUNETTES DE SÉCURITÉ, LUNETTES SOLAIRES, LENTILLES, VERRES CORRECTEURS OU LENTILLES CORNÉENNES	94
ANNEXE I - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	95
ANNEXE J - ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE (Salariés réguliers)	96
ANNEXE K - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	98
LETTRE D'ENTENTE 1	109
FUSION MUNICIPALE DE LA VILLE D'AMOS AVEC LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-DALQUIER	
LETTRE D'ENTENTE 2	111
UTILISATION DES RÉGISSEURS-OPÉRATEURS DU CENTRE DE GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES (CGMR) AU SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS	
LETTRE D'ENTENTE 3	113
JOUR DU SOUVENIR	
LETTRE D'ENTENTE 4	114
L'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PROVENANT DE SAINT-FÉLIX-DE-DALQUIER	

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre les parties, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur unique et exclusif de toutes ses personnes salariées visées par le certificat d'accréditation, portant le n° AM-1000-9351, émis par le Bureau du Commissaire général du travail en date du 27 septembre 1983.
- 2.02** Normalement, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective.

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 4.01** Aux fins de l'application de la présente convention collective, toute personne a droit, de la part de l'Employeur et de la part du Syndicat, à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.
- 4.02** Nonobstant les dispositions du paragraphe 4.01, il est défendu à toute personne salariée assujettie à cette convention collective de participer directement ou indirectement à toute activité politique partisane municipale pendant ses heures de travail.

ARTICLE 5 - DÉFINITION DES TERMES

Dans l'interprétation de la présente convention collective, les mots, termes et expressions ci-après énumérés ont le sens qui leur est respectivement attribué par le présent article.

5.01 Affectation temporaire

Remplacement temporaire d'une personne salariée absente sur un poste pour une période déterminée.

5.02 Chef d'équipe

Une personne salariée qui, tout en exécutant ses tâches, voit à la coordination et à l'entraînement d'un groupe d'au moins deux (2) autres personnes salariées. Toutefois, l'Employeur peut nommer un chef d'équipe pour une (1) personne salariée ou plus.

Spécifiquement pour les monteurs de lignes, la notion de chef d'équipe s'applique pour une personne salariée ou plus.

5.03 Déplacement temporaire

Déplacement de toute personne salariée à un autre poste que celui pour lequel elle a été embauchée ou réquisitionnée, pour une courte période, à la demande de l'Employeur.

5.04 Employeur

Désigne la Ville d'Amos ou ses représentants autorisés.

5.05 Lésion professionnelle

Accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue comme telle, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

5.06 Mutation

Signifie le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre appartenant à la même classe salariale.

5.07 Période d'essai

Période pendant laquelle une personne salariée ayant complété sa période probatoire peut se qualifier, à la satisfaction de l'Employeur, en vue d'obtenir un poste préalablement affiché. Cette période sert d'entraînement ou de formation pendant laquelle une personne salariée ayant complété sa période probatoire acquiert les compétences minimales pour occuper éventuellement un poste. Généralement, une période d'essai ne doit pas excéder plus de vingt-cinq (25) jours travaillés. À défaut, une entente doit intervenir entre l'Employeur et le Syndicat pour prolonger la période d'essai.

5.08 Projets gouvernementaux - stages

Avant de procéder à l'implantation de projets gouvernementaux et/ou d'organismes publics incluant les stages, l'Employeur s'engage à informer le président du Syndicat et/ou son

remplaçant, de la durée du projet, du nombre de personnes qui y seront affectées et le travail qu'elles auront à effectuer.

Dans la mesure du possible, lorsqu'il s'agit d'un projet gouvernemental, le Syndicat s'engage à donner une lettre d'accord à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande.

5.09 Promotion

Signifie le passage par une personne salariée d'un poste à un autre appartenant à une classe salariale supérieure.

5.10 Rétrogradation

Signifie le passage par une personne salariée d'un poste à un autre appartenant à une classe salariale inférieure.

5.11 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur, moyennant rémunération, en absence autorisée ou sur la liste de rappel, en vertu de la présente convention collective.

5.12 Personne salariée auxiliaire

Désigne et comprends toute personne salariée étudiante, tout stagiaire, toute personne salariée de projets gouvernementaux ou d'organismes publics, ainsi que toute personne salariée qui remplit un genre d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective. La personne salariée auxiliaire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention collective.

L'embauche d'une personne salariée auxiliaire n'a pas pour effet de diminuer ou modifier les heures normales de travail des personnes salariées régulières ou saisonnières et n'a pas pour effet de créer aucune mise à pied directe ou indirecte pour les personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

5.13 Personne salariée en période probatoire

Toute personne salariée nouvellement embauchée est soumise à une période probatoire de quatre-vingt-dix (90) jours complets travaillés qui doit être faite à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier débutant à partir du premier jour de travail pour l'Employeur. Si le délai précité n'est pas respecté, la période probatoire de la personne salariée concernée est remise à zéro.

Tant que la période probatoire ci-haut mentionnée n'est pas complétée, une telle personne salariée n'a pas droit aux bénéfices suivants :

- Procédure de griefs en cas de congédiement ;
- Les dispositions de l'article 23 « régime d'assurance-vie, maladie, salaire et régime de retraite » de la présente convention collective ;
- Congés sociaux, sauf ceux prévus par la *Loi sur les normes du travail*.

Nonobstant le paragraphe précédent, une personne salariée en période probatoire embauchée sur un poste régulier a droit, après deux (2) mois consécutifs de calendrier, au régime d'assurance collective même si sa période probatoire n'est pas terminée.

Une personne salariée en période probatoire qui obtient un poste régulier conformément aux dispositions de l'article 12.02 c) devra se soumettre à nouveau à une période probatoire de quatre-vingt-dix (90) jours complets travaillés conformément aux dispositions du présent article.

Une fois la période probatoire terminée, une personne salariée régulière a droit à l'ensemble des bénéfices prévus aux articles 20 et 23. Ces bénéfices sont versés au prorata à compter du jour où la personne salariée complète sa période probatoire, et ce, pour le reste de l'année civile en cours.

5.14 Personne salariée temporaire

Désigne toute personne salariée embauchée spécifiquement pour remplacer une personne salariée absente sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Désigne également toute personne salariée embauchée spécifiquement en cas de surcroît de travail ou de travaux à durée limitée, en plus des effectifs réguliers et à des postes ou à des emplois régis par la présente convention collective. Généralement, la période de travail d'une telle personne salariée n'excède pas six (6) mois consécutifs. Toutefois, elle peut être prolongée moyennant une entente entre les parties.

Une personne salariée temporaire peut être appelée à travailler à temps complet ou à temps partiel selon les besoins de l'Employeur.

Aucune personne salariée régulière à temps complet ou régulière à temps partiel ne peut être mise à pied pour être remplacée directement ou indirectement par une personne salariée temporaire.

Une personne salariée temporaire qui obtient un poste régulier et qui a déjà travaillé au moins deux (2) mois consécutifs de calendrier devient aussitôt admissible au régime d'assurance décrit à l'article 23.

5.15 Personne salariée régulière à temps complet

Désigne toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur pourvu que cette personne salariée ait complété sa période probatoire.

La personne salariée régulière à temps complet travaille au moins trente-cinq (35) heures par semaine.

Advenant le cas où l'Employeur accorde à une personne salariée régulière à temps complet une réduction hebdomadaire de son temps de travail, l'ensemble des avantages sociaux incluant les vacances sera calculé au prorata des heures travaillées.

5.16 Personne salariée régulière à temps partiel

Désigne toute personne salariée ayant complété sa période probatoire et qui travaille de façon régulière moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

Il est entendu que l'Employeur ne peut se servir de ce statut d'emploi pour réduire directement ou indirectement le nombre de personnes salariées régulières à temps complet.

5.17 Personne salariée saisonnière

Désigne toute personne salariée embauchée sur une base intermittente, cyclique ou saisonnière qui travaille normalement quarante (40) heures ou moins par semaine et moins de douze (12) mois par année à des emplois régis par la présente convention collective pour effectuer tout travail nécessaire aux activités de l'Employeur.

L'embauche d'une personne salariée saisonnière n'a pas pour effet de diminuer ou de modifier les heures normales de travail des personnes salariées régulières et n'a pas pour effet de créer de mise à pied directe ou indirecte pour lesdites personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

5.18 Personne salariée professionnelle

Toute personne occupant une fonction de professionnel au sein de la Ville d'Amos. Pour des fins d'interprétation de la présente convention collective, les conditions de travail applicables à la personne salariée professionnelle sont celles de la personne salariée col blanc.

5.19 Service continu

Durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.

5.20 Congé maladie

On entend par congé maladie, toute période d'absence au travail d'une personne salariée pour cause de maladie ou d'accident (sauf un accident du travail) ou pour une visite médicale chez un professionnel de la santé membre d'un ordre professionnel.

Toutefois, une personne salariée peut, pour la santé de son enfant ou de celui de son conjoint, de seize (16) ans ou moins, utiliser sa banque de congés maladie.

5.21 Conjoint

Par conjoint, on entend les personnes :

- Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père ou mère d'un même enfant ;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

5.22 Déneigement

Désigne l'une ou l'autre des activités suivantes : le grattage des rues et des trottoirs, le ramassage, le chargement, le transport de la neige ou le sablage.

5.23 Salaire

Désigne le salaire de base fondé sur un tarif horaire au taux de temps régulier excluant toute prime, incluant toute forme de compensation pour une personne salariée travaillant pendant une période de repas ou une pause-café et, pour les personnes salariées à temps partiel, la compensation monétaire versée à titre de paie de vacances.

5.24 Titulaire

Personne salariée nommée par résolution du conseil municipal qui exécute usuellement les tâches pour lesquelles elle a été embauchée ou encore une personne salariée réquisitionnée pour occuper temporairement un poste.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** Toute personne salariée couverte par cette convention collective, membre en règle ou non du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, dès la signature de la présente convention collective et pendant sa durée, autoriser l'Employeur à déduire de sa paie, le montant de la cotisation syndicale.
- 6.02** Les nouvelles personnes salariées doivent, comme condition de maintien de leur emploi, dès leur engagement, autoriser l'Employeur à déduire sur leur paie le montant de la cotisation syndicale.
- 6.03** L'Employeur accepte de déduire en faveur du Syndicat le montant de la cotisation telle qu'établie par le Syndicat.
- 6.04** La remise des cotisations syndicales ainsi déduites est faite par virement bancaire, à l'ordre du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322, accompagnée d'une liste comprenant les renseignements suivants :
- Le nom des personnes salariées et leur statut ;
 - Le total des salaires mensuels réguliers pour les personnes salariées à temps complet ;
 - Le total des salaires mensuels réguliers pour les personnes salariées à temps partiel ;
 - Le total des salaires mensuels réguliers pour les personnes salariées temporaires et saisonnières.

Le relevé de cotisations syndicales doit être envoyé au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois.

6.05 Salle de réunion

Les assemblées du Syndicat peuvent être tenues dans une salle municipale disponible, et ce, sans frais. Normalement, le Syndicat doit faire parvenir une demande écrite à l'Employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant. L'Employeur se réserve le droit d'offrir une autre salle si celle demandée ne devait plus être disponible.

- 6.06** Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'engagement d'une personne salariée, l'Employeur doit faire parvenir au Syndicat un avis mentionnant le nom et le statut d'une telle personne salariée. Cet avis doit inclure la durée approximative prévue de son engagement s'il s'agit d'une personne salariée temporaire.

ARTICLE 7 - AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01** Le Syndicat a le droit d'afficher les avis syndicaux adressés à ses membres sur les propriétés de l'Employeur, aux endroits approuvés par l'Employeur. Les avis ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, le nom de ses représentants, de ses délégués et des membres des divers comités. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.

- 8.02**
- a) Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, sans perte d'ancienneté ni d'aucun droit, pour participer aux congrès, colloques, formations ou toutes autres activités syndicales du SCFP ou de la FTQ.
 - b) Le nombre total maximum des journées payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation est de trente (30) jours par année.
 - c) Le Syndicat peut bénéficier de cinquante (50) jours supplémentaires pour activités syndicales, mais ces absences sont sans solde et aux frais du Syndicat.
 - d) Le comité de négociation syndicale peut bénéficier de huit (8) jours de libérations supplémentaires, sans perte de salaire, pour la préparation du projet de convention collective, auxquels s'ajoutent seize (16) jours supplémentaires, aux frais du Syndicat. Ces jours sont octroyés une seule fois au cours de la convention collective.
 - e) Les membres du comité de santé et sécurité ont droit à six (6) jours de libération par année pour participer à des activités en lien avec la santé et la sécurité, des cours, des stages d'études ou des congrès.

8.03 À moins d'entente entre les parties, pour bénéficier des absences mentionnées à l'article 8.02, le Syndicat transmet à l'Employeur au moins deux (2) jours à l'avance, un avis signé par son président.

8.04 Comité des relations de travail

Le comité des relations de travail, composé de quatre (4) membres désignés par le Syndicat, est autorisé à rencontrer les représentants de l'Employeur, durant les heures de travail, pour la transaction par voie directe des affaires du Syndicat, concernant l'application de la convention collective ou tout autre sujet concernant les relations de travail.

Lors de discussions de griefs, l'agent de griefs est autorisé à assister aux rencontres du comité des relations de travail sans perte de salaire ni d'aucun droit. De plus, si les parties y consentent, toute personne concernée par le dépôt d'un grief peut être appelée, au besoin, à assister aux rencontres du comité des relations de travail.

- 8.05** Le comité de négociation, formé de quatre (4) membres du Syndicat, est autorisé à rencontrer les représentants de l'Employeur, durant les heures de travail, concernant la négociation de la convention collective.
- 8.06** Les membres du comité des relations de travail et du comité de négociation ne subissent aucune perte de leur traitement régulier. À l'extérieur de leur horaire normal, ils sont rémunérés à taux régulier.
- 8.07** Un représentant ou conseiller du Syndicat peut aider et assister le comité de négociation et le comité des relations de travail dans leurs représentations auprès de l'Employeur.
- 8.08 Congé syndical**
L'Employeur accorde un permis d'absence sans solde à toute personne salariée qui devient conseiller syndical à plein temps pour œuvrer au sein du SFCP, et ce, pour une période maximale de douze (12) mois. La personne salariée n'accumule pas d'ancienneté pendant l'absence. La personne salariée qui désire mettre fin à son congé doit en aviser l'Employeur trente (30) jours à l'avance.
- 8.09** Lors de problématiques importantes, l'Employeur pourra permettre aux officiers syndicaux de rencontrer les membres durant les heures de travail en début ou à la fin du quart de travail.

ARTICLE 9 - RÈGLEMENTS DE GRIEF, ARBITRAGE ET MESURE DISCIPLINAIRE

9.01 Procédures des griefs

Toute personne salariée qui se croit lésée dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective et qui désire formuler un grief en application ou en violation de ses dispositions, doit le présenter pour enquête et considération, en la manière ci-après établie :

- a) Tout grief ou toute mésentente d'une personne salariée doit d'abord être soumis verbalement et discuté avec son supérieur immédiat ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de l'événement y donnant lieu ou de sa connaissance.
- b) Si aucun règlement n'intervient à la première étape, la personne salariée doit, seule ou accompagnée d'un représentant syndical de son choix ou du comité des griefs du Syndicat, soumettre son grief par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'elle en a eue.
- c) Si la réponse de l'Employeur est jugée insatisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables du dépôt du grief, la personne salariée et/ou le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'une ou l'autre des éventualités susmentionnées.

9.02 Procédures d'arbitrage

- a) La partie qui désire procéder à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit. L'arbitre doit être choisi par les deux (2) parties dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la demande d'arbitrage.
- b) À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au ministère du Travail pour obtenir la nomination d'un arbitre.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre se limitent à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la présente convention collective.
- d) L'arbitre n'a pas l'autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans les termes de la présente convention collective.
- e) La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, sans préjudice à leurs droits légitimes de pouvoir contester telle décision devant les tribunaux supérieurs, le cas échéant.

9.03 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux articles 9.01 c) et 9.02 peuvent être prolongés sur demande et après entente écrite entre les deux (2) parties.

9.04 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites à l'article 9.01 ou convenues après entente mutuelle ou si les procédures prévues à l'article 9 ne sont pas respectées, le grief est considéré comme abandonné.

9.05 Les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief sont exclus des délais mentionnés à tous les paragraphes de l'article 9.

9.06 Le Syndicat peut soumettre un grief à l'Employeur et celui-ci peut soumettre un grief au Syndicat. Un tel grief est soumis suivant la procédure régulière de règlement de griefs prévue à l'article 9.01.

Chacune des parties peut également formuler un grief collectif, et ce, dans les mêmes délais que ceux prévus pour les griefs individuels.

9.07 Une erreur de rédaction dans la présentation écrite d'un grief n'a pas pour effet de le rendre invalide sous ce seul motif, à moins qu'elle n'affecte le fond ou la substance du grief.

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

9.09 Mesures disciplinaires

a) Tout avertissement écrit doit être remis à la personne salariée concernée et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables du fait dont découle l'avertissement écrit.

b) Malgré le paragraphe précédent, toute autre mesure disciplinaire doit être remise par écrit à la personne salariée concernée et au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables du fait dont découle la mesure disciplinaire.

c) Aucune mesure disciplinaire ne doit être versée au dossier de la personne salariée sans que cette dernière en ait reçu copie au préalable.

d) Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée est retirée après dix-huit (18) mois de sa commission.

9.10 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer formellement une personne salariée pour des raisons disciplinaires ou administratives, cette personne salariée et le Syndicat doivent recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où ils doivent se présenter, le motif de la convocation ainsi que le fait que la personne salariée a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Le représentant syndical peut décider d'être accompagné d'un second représentant syndical.

Il est entendu que l'imposition d'une mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral.

Si subséquemment, il est décidé qu'une personne salariée fut injustement suspendue, congédiée ou autrement disciplinée, l'arbitre a le pouvoir d'annuler la sanction imposée si elle n'est pas justifiée, de la réduire, de la modifier ou de la maintenir.

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause. Toutefois, pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions ainsi que celles de l'Employeur aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention collective.

ARTICLE 10 - DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

10.01 À la suite d'une demande écrite adressée à l'Employeur, une personne salariée peut, à l'intérieur d'un délai maximal de trois (3) jours ouvrables, consulter son dossier, accompagnée d'un représentant syndical et d'un représentant de l'Employeur. Elle peut alors obtenir une copie de tous documents qui y est contenu, et ce, sans frais. Elle peut donner mandat à un représentant syndical aux fins du présent article. La personne salariée ou son représentant peut faire une telle demande deux (2) fois par année civile.

Advenant qu'une copie du dossier soit demandée par la personne salariée ou son représentant, celle-ci devra être transmise dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de la demande. La personne salariée ou son représentant peut faire une telle demande une seule fois par année civile.

10.02 L'Employeur informe par écrit le Syndicat de toute démission d'une personne salariée, et ce, dans les cinq (5) jours suivant l'avis donné à l'Employeur.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ ET PROMOTION

11.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, le mot ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours de travail chez l'Employeur, de toute personne salariée régie par la présente convention collective.

- a) Nonobstant ce qui précède, lors de l'intégration dans l'unité d'accréditation d'une personne salariée, provenant du personnel-cadre ou du personnel non syndiqué, à la suite de l'obtention d'un poste, l'ancienneté de celle-ci débute à compter du premier (1^{er}) jour où elle devient une personne salariée couverte par la présente convention collective.

L'intégration d'un poste dans l'unité d'accréditation n'a pas d'effet sur l'ancienneté acquise depuis l'embauche d'une personne salariée.

- b) Le droit d'ancienneté d'une personne salariée s'acquiert une fois que la personne salariée concernée a complété sa période probatoire. Le cas échéant, l'ancienneté de toute personne salariée est rétroactive à compter du premier (1^{er}) jour de travail à titre de personne salariée couverte par la présente convention collective.
- c) La liste officielle d'ancienneté des personnes salariées couvertes par la présente convention collective est incluse aux annexes « A », « B », « C », « D », lesquelles font partie intégrante de la présente convention collective.
- d) Chaque année, au plus tard le premier (1^{er}) mars, l'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, dans tous les édifices municipaux où travaillent les personnes salariées régies par la présente convention collective, la liste d'ancienneté.
- e) Toute correction de cette liste acceptée par les parties et toute addition à ladite liste d'ancienneté par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement aux annexes « A », « B », « C », « D ».
- f) Toute modification de cette liste doit être portée à la connaissance de l'autre partie dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'affichage, à défaut de quoi la liste ainsi affichée est réputée valide et officielle.
- g) Sur demande de la personne salariée, l'Employeur l'informe de son ancienneté.

11.02 Personne salariée régulière

a) Accumulation de l'ancienneté

Une personne salariée régulière à temps complet ou régulière à temps partiel conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- Lors des journées d'absence dues à un retour progressif ou à une assignation temporaire ;

- Absence pour accident ou maladie pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il s'agit d'un même diagnostic ;
- Absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour une durée maximale de trente-six (36) mois ;
- Congé sans solde autorisé en vertu de l'article 30.02 dont la durée ne dépasse pas quatre (4) semaines ;
- Congé de maternité, de paternité, congé parental et prolongation de congé de maternité pour une durée maximale de cent vingt-deux (122) semaines ;
- Mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois.

b) Conservation de l'ancienneté

Une personne salariée régulière à temps complet ou régulière à temps partiel conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- Congé sans solde autorisé par l'Employeur en vertu de l'article 30.02 excédant quatre (4) semaines, mais ne dépassant pas douze (12) mois ;
- Absence pour accident ou maladie pour une période située entre le vingt-cinquième (25^e) mois et le trentième (30^e) mois ;
- Absence pour lésion professionnelle pour une période maximale de trente-six (36) mois.

c) Perte d'ancienneté

La personne salariée régulière à temps complet ou régulière à temps partiel perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent et son emploi dans les cas suivants :

- Lorsqu'elle quitte volontairement son emploi ;
- Lorsqu'elle est congédiée pour une cause juste et suffisante ;
- Lorsqu'elle est absente de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable ou sans l'autorisation de son supérieur immédiat ou son remplaçant ;
- En cas de mise à pied, si elle ne se rapporte pas à son poste de travail régulier dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expédition d'un avis écrit à cet effet, envoyé par l'Employeur, par courrier recommandé ;
- Lorsqu'elle est mise à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs.

À l'expiration des délais mentionnés aux paragraphes b) ou c) du présent article, la personne salariée perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent et par le fait même, son emploi.

11.03 Dispositions particulières pour les personnes salariées régulières à temps partiel

L'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel est transformée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées, à l'exclusion des heures supplémentaires, lorsqu'il s'agit de la comparer à une personne salariée régulière à temps complet.

- a) Nonobstant ce qui précède, l'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours de travail chez l'Employeur, à titre de personne salariée régie par la présente convention collective.
- b) En cas d'absence autorisée pour le congé sans solde de moins de quatre (4) semaines en vertu de l'article 30.02, de maternité ou de paternité, la personne salariée régulière à temps partiel bénéficie proportionnellement de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence, soit la plus avantageuse des deux.
- c) Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et cumulés au fur et à mesure.

11.04 Dispositions particulières pour la personne salariée saisonnière

a) Accumulation d'ancienneté

Une personne salariée saisonnière accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- Absence pour accident ou maladie pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou cumulatifs s'il s'agit d'un même diagnostic ;
- Absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour une durée maximale de trente-six (36) mois ;
- Absence autorisée dont la durée ne dépasse pas dix (10) jours par saison ;
- Absence pour congé de maternité, de paternité, congé parental et prolongation de congé de maternité pour une durée maximale de cent vingt-deux (122) semaines.

b) Conservation de l'ancienneté

Une personne salariée saisonnière conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- Absence autorisée par l'Employeur excédant dix (10) jours, mais ne dépassant pas douze (12) mois ;
- Absence pour accident ou maladie pour une période située entre le vingt-cinquième (25^e) mois et le trentième (30^e) mois ;
- Absence pour lésion professionnelle pour une période maximale de trente-six (36) mois ;
- Mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois.

c) Perte d'ancienneté

La personne salariée saisonnière perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent et son emploi dans les cas suivants :

- Lorsqu'elle quitte volontairement son emploi ;
- Lorsqu'elle est congédiée pour une cause juste et suffisante ;
- Lorsqu'elle est absente de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable ou sans l'autorisation de son supérieur immédiat ou son remplaçant ;

- En cas de mise à pied, si elle ne se rapporte pas à son poste de travail régulier dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expédition d'un avis écrit à cet effet, envoyé par l'employeur, par courrier recommandé ;
- Lorsqu'elle est mise à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs.

À l'expiration des délais mentionnés aux paragraphes b) ou c) du présent article, la personne salariée saisonnière perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent et par le fait même, son emploi.

11.05 Dispositions particulières pour les personnes salariées temporaires

a) Conservation de l'ancienneté

Toute personne salariée temporaire conserve son ancienneté pour une période de douze (12) mois après sa mise à pied.

b) Perte d'ancienneté

À l'expiration des délais mentionnés au paragraphe a) du présent article, la personne salariée temporaire perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent et par le fait même, son emploi.

ARTICLE 12 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

12.01 Lorsqu'un poste régi par la présente convention collective devient vacant, l'Employeur dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour décider d'abolir, de modifier ou de combler le poste et communiquer sa décision au Syndicat. Toutefois, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai précité pour différents motifs.

Dans les cas de mouvement de main-d'œuvre, l'Employeur doit faire parvenir au Syndicat un avis à cet effet.

12.02 Lorsqu'un poste régulier régi par la présente convention collective devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur doit afficher dans chacun de ses services appropriés, un avis écrit à cet effet, comportant les exigences et les qualifications demandées pour remplir un tel poste régulier, et ce, pendant dix (10) jours ouvrables. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches à accomplir. L'Employeur envoie copie de l'affichage au Syndicat.

- a) Lors de l'affichage d'un poste d'opérateur de machinerie lourde ou de véhicules spécialisés, l'Employeur s'engage à préciser seulement à titre indicatif, les différentes machineries qui peuvent être opérées par la personne salariée qui obtient le poste.
- b) Pour l'obtention d'un poste d'opérateur de machinerie lourde, une personne salariée doit avoir préalablement un minimum de 1 500 heures d'expérience à ce titre et être évaluée auprès d'une firme externe, pour confirmer ou infirmer ses compétences. Le choix du candidat retenu pour le poste est déterminé par ancienneté parmi ceux qui ont atteint une note de 75 % et plus lors de l'évaluation.
- c) Toute personne salariée intéressée à postuler sur le poste concerné peut alors en faire la demande par écrit auprès de l'Employeur pourvu que son bulletin de candidature dûment signé par elle ou un officier du Syndicat parvienne au bureau de l'Employeur avant l'expiration de la période d'affichage. Une copie des bulletins de candidature est transmise au Syndicat.

Dans les dix (10) jours ouvrables suivants la date d'expiration de la période d'affichage, l'Employeur comble le poste régulier en fonction de l'ancienneté des candidats qui présentent leur candidature pourvu qu'ils rencontrent les exigences normales de l'emploi. Les personnes salariées qui postulent et qui répondent aux exigences normales de l'emploi ont alors droit à une période d'essai de vingt-cinq (25) jours travaillés par ordre d'ancienneté pour se qualifier à ce poste, jusqu'à ce que celui-ci soit accordé.

Après entente entre les parties, la personne salariée n'est pas obligée de faire sa période d'essai dans le cas où elle a déjà été affectée sur un tel poste de façon temporaire pour plus de vingt-cinq (25) jours travaillés, à la satisfaction de l'Employeur. En l'absence d'entente, la personne salariée doit compléter sa période d'essai. Les parties peuvent convenir par écrit de renoncer à la période d'essai.

- d) Si aucune personne salariée ne présente sa candidature au cours de la période d'affichage ou si aucune des personnes salariées postulantes n'a les qualifications requises ou ne remplit les exigences normales de l'emploi ou si la candidature de la personne salariée mise en période d'essai n'est pas retenue, l'Employeur est libre de pourvoir le poste par une personne de son choix suivant les modalités et le processus de sélection qu'il juge appropriés. L'Employeur s'engage à informer le Syndicat des candidatures non retenues.
- e) Au cours de la période d'essai, une personne salariée peut décider de retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'autres bénéfices. De même, au cours de la période d'essai, l'Employeur peut décider de retourner une personne salariée à son ancien poste parce qu'elle n'a pu se qualifier, sans perte d'ancienneté et d'autres bénéfices.
- f) L'Employeur doit faire connaître sa décision dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables suivant la première séance ordinaire du conseil municipal tenue au terme de la période d'essai.
- g) Une personne salariée qui obtient le poste débute son nouvel emploi dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination, à moins d'entente contraire entre les parties.

12.03 Lorsqu'une promotion est confirmée par l'Employeur, la personne salariée reçoit le salaire le plus avantageux selon le cas, soit :

- a) Le taux de salaire minimum de la classe salariale de son nouvel emploi ;
- b) Son taux de salaire bonifié de 5 % ; si cette augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, il est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

La personne salariée qui obtient une rétrogradation volontaire reçoit, à la date effective de son affectation, le salaire correspondant à la classe de son nouveau poste au même échelon de la classe où elle était.

Lors d'une mutation, le taux de salaire de la personne salariée demeure inchangé.

12.04 Le défaut de demander une promotion ou nomination ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de la personne salariée concernée pour toute promotion ou nomination ultérieure.

12.05 Une personne salariée régulière peut, à la demande de l'Employeur, occuper un poste temporaire exclu de l'unité de négociation. Elle maintient alors le paiement de ses cotisations syndicales, conserve son ancienneté et continue de l'accumuler.

Toute personne salariée ayant complété sa période probatoire qui obtient un poste régulier exclu de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté pendant une période de trois (3) mois.

Si après l'évaluation de l'Employeur, celle-ci n'est pas concluante, la personne salariée peut être retournée à son ancien poste dans un délai à être déterminé entre les parties.

Toutefois, dans le cas où c'est la personne salariée qui décide de retourner à son ancien poste, celle-ci doit le faire à l'intérieur d'une période maximale de trois (3) mois de calendrier suivant sa nomination.

Dans les deux (2) cas précités, le tout se fait sans préjudice aux droits et privilèges de l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas, la personne salariée doit maintenir le paiement des cotisations syndicales.

FORMATION ET / OU PERFECTIONNEMENT

12.06 L'Employeur a le privilège de donner un entraînement spécial, en vue d'une promotion, aux personnes salariées qui sont qualifiées pour être entraînées dans certains postes inclus dans l'unité de négociation, pourvu que l'article 12.02 soit respecté.

12.07 Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux équipements de travail, il permet à une ou des personnes salariées d'un même titre d'emploi qui a (ont) les aptitudes requises de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement approprié afin qu'elle (s) puisse (ent) se qualifier.

Lorsque l'Employeur exige de toutes ou de certaines de ses personnes salariées qu'elles prennent part à un projet de formation et/ou de perfectionnement quelconque, celles-ci sont tenues d'y participer. En pareil cas, l'Employeur s'engage à assumer les frais d'inscription, le cas échéant, et à rémunérer tout participant au taux de son salaire régulier. Si l'activité se présente en dehors des heures régulières de travail, ceci incluant les heures reliées au temps nécessaire de déplacement, la rémunération en heures supplémentaires s'applique. Toute autre dépense inhérente au projet de formation et/ou de perfectionnement est remboursée selon la politique de formation de l'Employeur.

12.08 Un journalier spécialisé ou un opérateur de station doit posséder les certificats de qualification professionnelle décernés par Emploi-Québec. Toutefois, tout nouveau salarié embauché à titre de journalier spécialisé ou d'opérateur de station ne peut demander une mutation avant une période de deux (2) ans suivant l'obtention de sa carte d'apprenti en vue d'obtenir les certificats de qualification professionnelle.

ARTICLE 13 - AFFECTATION ET DÉPLACEMENT TEMPORAIRE

13.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsqu'une personne salariée régulière ou saisonnière est absente pour l'un ou l'autre des cas suivants :

- Congé de maternité, de paternité, prolongation du congé de maternité et congé parental ;
- Congé à traitement différé ;
- Congé maladie ;
- Congé sans solde ;
- Libération pour activités syndicales ;
- Vacances ;
- Lésion professionnelle ;
- Assignation temporaire ;
- Période comprise entre la date où un poste devient vacant et la date d'entrée en fonction du nouveau titulaire ;
- Congés spéciaux et toutes autres absences autorisées par l'Employeur.

13.02 Un poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

13.03 a) L'Employeur n'est pas obligé de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Toutefois, dans l'éventualité où l'Employeur décide de combler de façon complète et/ou partielle un poste temporairement dépourvu de son titulaire suivant une absence préalablement déterminée d'une durée supérieure à 15 jours ouvrables, il l'offre d'abord par ordre d'ancienneté aux personnes salariées régulières de salaire inférieur du service concerné pourvu qu'elles rencontrent les exigences normales du poste. À défaut, l'Employeur offre ensuite le remplacement par ordre d'ancienneté aux personnes salariées régulières du service concerné pourvu qu'elles rencontrent les exigences normales du poste. La personne salariée affectée à un remplacement en vertu du présent paragraphe poursuit le remplacement jusqu'au retour du titulaire du poste et ne peut obtenir d'autres remplacements en vertu du présent paragraphe. Il est entendu qu'un remplacement d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire peut occasionner plus d'un déplacement à l'intérieur du service concerné.

Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur peut déplacer toute personne salariée pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, vacant ou nouvellement créé. La personne salariée peut être déplacée pour un maximum de trente (30) jours ouvrables annuels, consécutifs ou non. Chaque déplacement nécessite un préavis de vingt-quatre (24) heures de l'Employeur. Le préavis ne s'applique pas lors d'absence maladie ou en situation d'urgence. En circonstances exceptionnelles, le nombre de jours maximal annuel pourra être augmenté s'il y a accord entre l'Employeur et le Syndicat.

b) Lorsque l'Employeur décide de combler de façon complète ou partielle un poste temporairement dépourvu de son titulaire dans le cas d'une absence prévisible d'une durée supérieure à 15 jours ouvrables d'une personne salariée à temps partiel, il procède de la

façon suivante : l'Employeur offre les heures de travail en sus de l'horaire régulier de travail aux autres personnes salariées à temps partiel du même service occupant le même titre d'emploi répondant aux exigences normales du poste. Ces heures sont réparties le plus équitablement possible, et ce, sans créer d'heures supplémentaires. Cependant, pour toutes les autres absences, l'Employeur offre les heures de travail en sus, à tour de rôle, aux personnes salariées à temps partiel effectuant les mêmes tâches.

En cas de refus de la part de l'ensemble du personnel contacté, l'Employeur pourra octroyer les heures de travail à la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

13.04 Lorsqu'une personne salariée est chargée d'accomplir temporairement un travail dont le taux de salaire est inférieur au sien, elle conserve son salaire.

13.05 Lorsqu'une personne salariée est chargée d'accomplir temporairement un travail dont le taux de salaire est supérieur au sien, elle reçoit son salaire régulier bonifié de 5 % ou le taux minimal de la classe salariale de son emploi, soit le plus avantageux des deux (2) scénarios.

13.06 Déplacement interservices ou dans d'autres fonctions

Il est entendu entre l'Employeur et le Syndicat que le titre d'emploi donné à chaque personne salariée ne soit pas restrictif à chaque service ou à l'intérieur de son service, mais que les personnes salariées accomplissant ces tâches puissent être appelées à travailler dans d'autre (s) service (s) ou dans d'autre (s) fonction (s) à l'intérieur de leur service, en tenant compte du présent article.

ARTICLE 14 - CRÉATION DE NOUVELLES FONCTIONS

14.01 Si pendant la durée de cette convention collective, l'Employeur décide de créer un nouvel emploi couvert par le certificat d'accréditation, il doit aviser le Syndicat du salaire attaché à ce nouvel emploi.

Si le Syndicat ou la personne salariée concernée se croit lésé par suite de l'application de la décision de l'Employeur, le litige peut être soumis, pour étude et règlement, selon la procédure régulière des griefs prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 15 - RÉMUNÉRATION

15.01 Une personne salariée reçoit sa rétribution aux deux (2) semaines à compter du 2^e jeudi suivant la période de paie établie. Le montant net de la paie est déposé avant le jeudi midi à l'institution bancaire et au numéro de compte choisis par la personne salariée.

Les détails de la paie lui sont transmis par voie électronique, au plus tard le vendredi de la même semaine.

15.02 Les détails suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque personne salariée :

- Le nom et le numéro de la personne salariée ;
- La date et la période de paie ;
- Le nombre d'heures travaillées ;
- Le montant brut de la paie ;
- Le détail des déductions ;
- Le montant net de la paie ;
- Le taux de salaire de la personne salariée et,
- Le montant cumulatif du salaire et des autres déductions.

15.03 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte volontairement son emploi, doit recevoir la totalité des sommes qui lui sont dues par l'Employeur en vertu de la présente convention collective à la première paie qui suit la fin de son emploi. De la totalité des sommes qui lui sont dues, l'Employeur se rembourse en priorité des sommes dues par la personne salariée, le cas échéant.

L'Employeur doit remettre à la personne salariée, ses articles personnels dans un délai de vingt-quatre (24) heures suivant la fin de son emploi.

La personne salariée doit remettre à l'Employeur, dans le même délai, toute clé, vêtement ou autres objets appartenant à l'Employeur qu'elle a en sa possession.

Une personne salariée qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention collective, peut réclamer ces sommes selon la procédure de griefs et d'arbitrage.

15.04 En cas d'absence pour accident, maladie ou lésion professionnelle, le relevé de paie est généralement transmis par voie électronique à la personne salariée absente.

15.05 C'est le devoir d'une personne salariée d'avertir l'Employeur promptement de tout changement relatif à son adresse ou à son numéro de téléphone. Si une personne salariée ne le fait pas, l'Employeur n'est pas responsable de quelque dommage ou inconvénient causé à cette personne salariée comme conséquence du fait qu'il n'a pu entrer en communication avec elle.

ARTICLE 16 - CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

16.01 Toute personne salariée dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de l'Employeur, peut être rémunérée après entente entre les parties à un taux autre que celui prévu à la convention collective, si un emploi était disponible.

Le droit conféré par le présent article s'exerce sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicable à la personne salariée.

16.02 Une personne salariée qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable, a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son Employeur.

Une personne salariée victime d'une lésion professionnelle qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a le droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont elle aurait bénéficié si elle avait continué à exercer son emploi pendant son absence.

ARTICLE 17 - RAPPEL D'URGENCE ET RÉMUNÉRATION MINIMALE DE PRÉSENCE

17.01 Toute personne salariée visée par la présente convention collective, qui après avoir complété les heures de travail pour une journée régulière de travail, prévues à l'article 18, est rappelée au travail par l'Employeur, a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures au taux des heures supplémentaires prévu dans la présente convention collective.

Toute personne salariée qui est rappelée, mais qui peut effectuer le travail sans sortir de son domicile, reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure de salaire au taux des heures supplémentaires.

Lorsque l'Employeur exige qu'une personne salariée débute son quart de travail et que celle-ci n'a pas été informée au moins huit (8) heures avant le début de son quart de travail, elle a droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures au taux des heures supplémentaires. Dans les autres cas, les dispositions relatives à la rémunération minimale prévue au paragraphe précédent s'appliquent.

Lorsque l'Employeur exige qu'une personne salariée débute son quart de travail une (1) heure ou moins avant le début de son quart de travail, elle a droit à une rémunération minimale d'une (1) heure au taux des heures supplémentaires.

17.02 En relation avec l'article 17.01, tout appel fait à l'intérieur de la période de trois (3) heures du dernier rappel ne constitue pas, aux fins de cet article, un second appel.

17.03 Toute personne salariée temporaire ou en période probatoire appelée au travail et pour laquelle il n'y a pas de travail disponible ou qui n'est pas avisée avant de quitter son dernier quart de travail ou avant de quitter son domicile pour se rendre au travail et pour laquelle il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier.

17.04 Appel au travail : personne salariée à temps partiel

Toute personne salariée à temps partiel appelée à entrer au travail reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures à son taux régulier.

Une personne salariée col blanc travaillant au centre d'exposition à titre de guide surveillant peut être appelée à travailler moins de trois (3) heures lors des visites de groupe qui doivent nécessairement se dérouler en dehors des heures d'ouverture régulière au public. Dans ce cas, la personne salariée est payée pour chaque heure travaillée.

17.05 Toute personne salariée à temps partiel peut être appelée à faire plus d'heures de travail que le nombre d'heures effectuées normalement.

Toutefois, elle peut refuser de faire ces heures si l'Employeur ne l'a pas avisée au moins douze (12) heures à l'avance.

ARTICLE 18 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 a) Pour la période s'étendant normalement du 16 avril au 31 octobre de chaque année, la semaine régulière des personnes salariées cols bleus couvertes par la présente convention collective est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures, de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 17h30, du lundi au jeudi inclusivement, incluant une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées et une pause-café de trente (30) minutes. Les parties conviennent que cet horaire est un projet pilote d'une année débutant à la date de signature de la présente convention collective. Au terme du projet pilote, les parties pourront reconduire le projet pilote ou encore l'inclure à la convention collective de façon régulière. À défaut d'entente, l'horaire de l'article 18.01 b) s'applique. Cet horaire ne s'applique pas aux personnes salariées identifiées à l'article 18.04, 18.04.1, 18.04.2 et 18.04.3

Pour des motifs organisationnels, l'Employeur peut déterminer, pour une personne salariée ou un groupe de personnes salariées, que l'horaire soit réparti du mardi au vendredi.

- b)** Pour la période s'étendant normalement du 1^{er} novembre au 15 avril de chaque année, la semaine régulière des personnes salariées cols bleus couvertes par la présente convention collective est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h, du lundi au vendredi inclusivement, incluant une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérées et une pause-café de trente (30) minutes.
- c)** Moyennant un préavis de cinq (5) jours aux personnes salariées, l'Employeur peut modifier la date de transition de l'horaire du paragraphe a) au paragraphe b) pour un maximum de trente (30) jours.

18.01.1 a) Pour la durée de la période couverte par l'article 18.01 b), la semaine régulière des personnes salariées cols bleus affectées au déneigement est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures avec trente (30) minutes d'arrêt entre 2 h et 7 h rémunérées à taux régulier majoré de la prime de déneigement pour le repos, du lundi au vendredi. La période d'arrêt précitée est déterminée par le contremaître et s'applique aux personnes salariées qui ont débuté leur travail avant 5 h le jour même. L'horaire de travail, pour le déneigement, est fixé selon les besoins entre 2 h et 16 h.

b) Tout travail fait entre 2 h et 7 h lors de l'horaire de déneigement est rémunéré à taux régulier plus une prime équivalant à 50 % du taux horaire régulier appelée, pour des fins administratives, une prime de déneigement.

c) Pendant que l'horaire de déneigement est en vigueur, les personnes salariées appelées à entrer au travail durant l'horaire de nuit (2 h à 7 h) doivent être averties au moins huit (8) heures à l'avance, à défaut de quoi, l'Employeur ne peut cesser le quart de travail avant 16 h, à moins d'une entente entre une ou des personnes salariées et leur supérieur immédiat.

18.02 Pour la durée de la période couverte par l'article 18.01 a), l'Employeur peut déterminer un horaire différent pour la personne salariée affectée au balayage et au nettoyage des rues et trottoirs et au rinçage unidirectionnel du réseau d'aqueduc. Lorsque l'Employeur détermine un horaire qui débute avant ou après 7 h, la personne salariée est requise de travailler pour une durée de 9 heures par jour, mais reçoit une rémunération égale à 10 heures au taux régulier, incluant une pause-café de trente (30) minutes.

18.03 Pour la durée de la période couverte par l'article 18.01 b), la semaine régulière des personnes salariées cols bleus du Service de l'électricité, couvertes par la présente convention collective, est de quarante (40) heures, ainsi répartie :

- Du lundi au jeudi, de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h, avec une pause-dîner de trente (30) minutes non rémunérées.
- Le vendredi, de 7 h à 13 h.

18.04 La semaine régulière de travail du régisseur-opérateur au LET (Centre de gestion des matières résiduelles) et à la plateforme de compostage est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi, réparti sur une plage horaire entre 6 h et 18 h. En raison des conditions liées au lieu de travail, la personne salariée est requise de travailler pour une durée de sept (7) heures par jour, mais reçoit une rémunération égale à huit (8) heures au taux régulier, incluant une pause-café de trente (30) minutes.

18.04.1 La semaine régulière de travail du régisseur-opérateur à l'Écocentre (Centre de gestion des matières résiduelles) est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi, 8 h à 17 h. La personne salariée bénéficie d'une (1) heure non rémunérée pour la période de repas entre 11 h et 14 h. En cas de nécessité, si celle-ci n'a pas pu bénéficier d'une (1) heure consécutive pour prendre son repas, elle reçoit une rémunération équivalant à une (1) heure au taux des heures supplémentaires.

18.04.2 Aéroport

a) L'horaire de la personne salariée régulière est étalé selon les conditions suivantes : La personne salariée travaille pour une période continue de sept (7) jours, suivi de sept (7) jours de congé. Au cours de sa période de travail, l'horaire de la personne salariée est de douze (12) heures par jour, de 6 h à 18 h, du lundi au vendredi et dix (10) heures par jour, de 8 h à 18 h, le samedi et le dimanche. Les parties conviennent que la moyenne des heures payées au taux de salaire régulier de la personne salariée régulière affectée à l'aéroport est équivalente à une moyenne de quarante (40) heures par semaine durant la période d'étalement. La période d'étalement est de deux (2) semaines.

b) La personne salariée saisonnière affectée à l'aéroport travaille pour une période continue de sept (7) jours, suivi de sept (7) jours de congé. La saison de travail des personnes salariées saisonnières affectées à l'aéroport est déterminée par l'Employeur, mais se situe normalement entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de chaque année. Le temps de travail de la personne salariée saisonnière à l'intérieur d'une semaine de travail est ainsi déterminé :

1. Si la personne salariée saisonnière effectue moins de trente (30) heures dans sa semaine de travail, elle sera rémunérée pour trente (30) heures ;
2. Si la personne salariée saisonnière effectue plus de trente (30) heures dans sa semaine de travail, les heures permettant d'atteindre quarante (40) heures seront rémunérées en surplus à taux simple ;
3. Le temps excédentaire à quarante (40) heures par semaine sera rémunéré selon les dispositions de l'article 19, majoré de 50 %.

Les heures de travail ne sont pas déterminées à l'avance, mais se font en fonction des besoins de l'Employeur et sont comprises entre le dimanche et le samedi de 8 h à 18 h et du lundi au vendredi de 6 h à 18 h. Pour chaque quart de travail, un minimum de trois (3) heures sera comptabilisé. Si la personne salariée saisonnière excède trois (3) heures travaillées, le temps réel sera comptabilisé et déduit des trente (30) heures payées, par tranches de trente (30) minutes jusqu'à concurrence des trente (30) heures prévues durant la semaine de travail.

18.04.3 Pour la période du 15 mai au 15 septembre de chaque année, la semaine régulière de travail des personnes salariées affectées aux parcs et espaces verts est de quarante (40) heures ainsi réparties :

- Du lundi au jeudi, de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h, avec une pause-dîner de trente (30) minutes non rémunérées.
- Le vendredi, de 7 h à 13 h.

18.05 La semaine régulière de travail des personnes salariées cols blancs et professionnels à temps complet est de quatre (4) jours et demi par semaine. La personne salariée doit être présente à son poste de travail entre 8 h et 16 h du lundi au jeudi et entre 8 h et 12 h le vendredi, à l'exception de la période allouée à la pause et à la période de repas. Du lundi au jeudi, la personne salariée doit prendre une pause repas de trente (30) minutes, de quarante-cinq (45) minutes ou de soixante (60) minutes. La personne salariée doit informer l'Employeur de son amplitude de travail quotidienne et de la durée de sa pause-repas et celles-ci pourront être modifiées deux (2) fois par année, moyennant une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables.

Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur peut refuser l'horaire des personnes salariées cols blancs et professionnels afin d'assurer l'ouverture de l'hôtel de ville et du Complexe sportif entre 12 h et 12 h 30, du lundi au jeudi. Les parties s'entendent pour évaluer la pertinence de cette clause une année suivant la signature de la convention collective.

La personne salariée qui occupe le poste de magasinier au Service des travaux publics doit respecter l'horaire prévu à l'article 18.01.

18.06 Le nombre d'heures de travail hebdomadaire est défini selon le titre d'emploi :

Titre d'emploi	Nombre d'heures par semaine
Administrateur de réseau	37.5
Animateur du Médialab	35
Agent de bureau	35
Agent de bureau – Classe A	35
Agent de communication – graphique et numérique	40
Agent de développement en culture et loisirs	37.5
Agent de développement touristique	35
Agent de développement rural	35
Agent de service	35
Agent de stationnements	35
Agent d'information touristique	35
Agent en secrétariat	40
Archiviste	37.5
Chargé de projet	35
Chef comptable	40
Commis au service à la clientèle	35
Comptable	40
Conseiller en communication et marketing	40
Conseiller en urbanisme	37.5
Éducateur-animateur	Temps partiel
Guide-surveillant	Temps partiel
Ingénieur municipal sénior	40
Inspecteur municipal	37.5
Magasinier	40
Préposé à la balance	Temps partiel
Préposé à l'écocentre	Temps partiel
Préposé aux archives	Temps partiel
Préposé aux prêts	Temps partiel
Secrétaire administrative	40
Secrétaire-commis	35
Secrétaire de gestion	35
Secrétaire (multiservice)	35
Secrétaire-commis - Classe A	35
Secrétaire-réceptionniste	35
Technicien en architecture	35
Technicien en bâtiment	40
Technicien en documentation	35
Technicien en géomatique	37.5
Technicien en informatique	37.5
Technicien en informatique sénior	37.5

De plus, l'horaire de travail des personnes salariées à temps partiel est d'un maximum de huit (8) heures par jour.

18.07 Nonobstant l'article 18.05, l'horaire de travail des postes suivants est déterminé par l'Employeur selon les besoins du service :

- Administrateur de réseau ;
- Agent de communication – graphique et numérique ;
- Agent de développement en culture et loisirs ;
- Agent de développement rural ;
- Agent de développement touristique ;
- Agent de stationnements ;
- Agent d'information touristique ;
- Animateur du Médialab ;
- Chargé de projet ;
- Éducateur-animateur ;
- Guide-surveillant ;
- Préposé aux archives ;
- Préposé aux prêts ;
- Technicien en informatique ;
- Technicien en informatique sénior.

Les personnes salariées travaillant au centre d'exposition et au centre d'archives bénéficient d'une fin de semaine de congé (samedi et dimanche) toutes les trois (3) semaines.

18.08 La semaine régulière du préposé à la balance ou celui de l'écocentre (Centre de gestion des matières résiduelles) est d'un maximum de trente-cinq (35) heures réparties, selon les besoins du service, en six (6) jours, entre 7 h et 20 h. Après chaque période de plus de cinq (5) heures de travail consécutives, la personne salariée a droit à une compensation équivalant à trente (30) minutes à son taux horaire régulier, et ce, si l'horaire ne prévoit pas d'heure de repas. De ce fait, la compensation précitée n'est pas assimilable au calcul des heures supplémentaires ni à celui pour le régime de retraite. De plus, à l'exception des vacances annuelles, toute autre absence autorisée est calculée en fonction de l'horaire de travail prévu au moment de l'absence.

18.09 L'horaire de travail de la personne salariée affectée au poste de brigadier scolaire est déterminé en fonction du calendrier scolaire du Centre de services scolaire Harricana. Ces personnes salariées sont requises de faire plusieurs plages de travail par jour de moins de trois (3) heures consécutives.

18.10 Lorsque l'horaire de travail est déterminé en fonction des besoins du service ou lorsque l'horaire de travail est établi selon une plage horaire, il appartient à l'Employeur de fixer pour chacun des postes, le début et la fin du quart de travail, ainsi que la période non rémunérée pour le repas.

18.11 Nonobstant les horaires de travail déterminés, la personne salariée et l'Employeur peuvent s'entendre sur un horaire de travail différent, notamment sur un horaire à quatre (4) jours par semaine.

18.12 Dans le cas d'urgence, une personne salariée, qui à la demande de son supérieur immédiat doit travailler pendant la période régulière des repas, bénéficie d'une période de repos équivalant au temps travaillé aussitôt que possible, dès que l'urgence cesse et, à tout événement, pas plus tard qu'une heure trente (1 h 30) après la période habituelle des repas sinon l'article 19 s'applique.

18.13 Pause-café

a) Toute personne salariée col blanc et professionnel a droit, au temps déterminé par l'Employeur, à une pause-café de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, sur les lieux du travail, et ce, sans perte de salaire. Sauf exception, la période de pause-café ne peut se prendre ni au début, ni à la fin d'une journée, ni pour prolonger l'heure des repas.

La personne salariée qui travaille en soirée a aussi droit à une pause-café de quinze (15) minutes si elle travaille trois (3) heures.

b) La personne salariée à temps partiel travaillant à la Maison de la culture, à la balance ou à l'écocentre reçoit une compensation équivalant à quinze (15) minutes de son salaire régulier pour chaque période de travail de plus de trois (3) heures consécutives si elle ne peut prendre sa pause-café. La compensation précitée n'est pas assimilable au calcul des heures supplémentaires.

c) La personne salariée col blanc occupant le poste de magasinier, de secrétaire administrative et de secrétaire-réceptionniste travaillant au garage municipal a droit à une pause-café de trente (30) minutes dans la première moitié de son quart de travail sur les lieux du travail, et ce, sans perte de salaire. Sauf exception, la période de pause-café ne peut se prendre ni au début, ni à la fin d'une journée, ni pour prolonger l'heure des repas.

d) Les personnes salariées cols bleus, incluant celles du Service de l'électricité ont droit à une pause-café de trente (30) minutes, généralement de 9 h 30 à 10 h, sur les lieux du travail, au garage municipal ou au plus proche restaurant, pourvu qu'elles demeurent à l'intérieur du périmètre urbain, et ce, sans perte de salaire. Sauf exception, la période de pause-café ne peut se prendre ni au début, ni à la fin d'une journée, ni pour prolonger l'heure des repas. Le temps de transport pour se rendre au lieu de la pause fait partie intégrante de la durée de la pause.

e) L'agent de service a droit à deux (2) pause-café de quinze (15) minutes par journée de travail, sans perte de salaire, au garage municipal ou à l'hôtel de ville. Sauf exception, la période de pause-café ne peut se prendre ni au début, ni à la fin de la journée, ni pour prolonger l'heure des repas.

- f) Dans un cas d'urgence, une personne salariée qui, à la demande de son supérieur immédiat, travaille de façon continue de sorte qu'elle ne peut prendre sa pause-café reçoit une compensation équivalant à la pause-café au taux des heures supplémentaires. Cette compensation n'est pas assimilable au calcul pour le régime de retraite.

18.14 Retard

La personne salariée n'est pas payée pour une journée complète de travail lorsqu'elle est en défaut de se présenter au travail au début de la journée si cette journée est considérée comme un jour ouvrable. Dans ce cas, elle n'est payée que pour les heures travaillées.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Toute heure effectuée par une personne salariée requise de travailler en plus et en dehors de ses heures régulières de travail telles que définies à l'article 18, est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée au taux horaire régulier, majoré de 50 %.

Pour les personnes salariées à temps partiel travaillant à la bibliothèque, les heures supplémentaires s'appliquent lorsqu'elles accomplissent plus de trente-cinq (35) heures dans une semaine ou plus de sept (7) heures dans une même journée.

19.01.1 Nonobstant l'article 18.04, pour la personne salariée col bleu travaillant à titre de régisseur-opérateur au lieu d'enfouissement technique (Centre de gestion des matières résiduelles) et à la plateforme de compostage, les heures supplémentaires s'appliquent lorsqu'elle accomplit plus de quarante (40) heures dans une semaine ou plus de huit (8) heures dans une même journée.

19.01.2 Pour la personne salariée régulière affectée à l'aéroport, est considéré du temps supplémentaire le temps suivant :

1. Toute heure de travail effectuée à l'extérieur de la plage de douze (12) heures par jour, de 6 h à 18 h, du lundi au vendredi ou dix (10) heures par jour, de 8 h à 18 h, le samedi et le dimanche;
2. Le temps de travail excédant 80 heures travaillées par période de deux (2) semaines;
3. Le temps de travail effectué pendant la période de repos de sept (7) jours.

Pour la personne salariée saisonnière affectée à l'aéroport, est considéré du temps supplémentaire le temps suivant :

1. Toute heure de travail effectuée à l'extérieur de la plage de douze (12) heures par jour, de 6 h à 18 h, du lundi au vendredi ou dix (10) heures par jour, de 8 h à 18 h, le samedi et le dimanche;
2. Le temps de travail excédant 40 heures travaillées par semaine;
3. Le temps de travail effectué pendant la période de repos de 7 jours.

Pour la personne salariée temporaire affectée à l'aéroport, est considéré du temps supplémentaire le temps suivant :

1. Toute heure de travail effectuée à l'extérieur de la plage de douze (12) heures par jour, de 6 h à 18 h, du lundi au vendredi ou dix (10) heures par jour, de 8 h à 18 h, le samedi et le dimanche;
2. Le temps de travail excédant 40 heures travaillées par semaine.

19.01.3 Pour la personne salariée col blanc travaillant à titre de préposé à l'écocentre ou de préposé à la balance (Centre de gestion des matières résiduelles), les heures supplémentaires s'appliquent

lorsqu'elle accomplit plus de trente-cinq (35) heures dans une semaine ou plus de sept (7) heures dans la même journée, à l'exception du samedi où elle doit accomplir plus de neuf (9) heures avant d'être rémunérée au taux régulier majoré de 50 %, le tout selon l'horaire prévu.

19.01.4 Pour toute personne salariée qui participe aux comités externes, la rémunération des heures supplémentaires s'applique après la durée normale de travail dans une même journée ou en dehors de l'horaire régulier prévu. Toutefois, la rémunération minimale de trois (3) heures prévues à l'article 17 de la présente convention collective ne s'applique pas aux comités externes. Les parties conviennent que le choix de la ou des personnes salariées participant à ces comités relève de l'Employeur.

19.01.5 Sauf pour les personnes salariées travaillant à temps partiel à la Maison de la culture, toute heure supplémentaire effectuée le dimanche est rémunérée au taux régulier majoré de 100 %.

19.02 Les heures supplémentaires, lorsqu'expressément requises, sont obligatoires à moins de raison sérieuse. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger de toute personne salariée col bleu de faire plus de deux (2) heures supplémentaires ou plus de quatorze (14) heures supplémentaires par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte.

La personne salariée peut aussi refuser de faire des heures supplémentaires lors de rappel d'urgence si elle n'a pas été informée au moins cinq (5) jours à l'avance qu'elle serait requise de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité. Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du *Code de déontologie professionnelle* de la personne salariée.

19.02.1 Temps de repos

Une personne salariée rappelée au travail en situation d'urgence entre 1 h et 6 h peut reprendre en temps de repos le temps effectivement travaillé lors de son quart de travail suivant, le tout conformément à sa semaine régulière de travail.

Cette disposition s'applique également aux personnes salariées faisant partie du Service des incendies appelés en situation d'urgence à titre de pompier.

La période de repos doit se prendre entre 7 h et 17 h 30 après entente avec son supérieur immédiat ou son remplaçant. En cas de mésentente, la décision du représentant de l'Employeur est finale.

Cette disposition ne s'applique pas lors de situation de déneigement.

Le temps de repos est rémunéré à son taux régulier.

19.03 Aux fins d'application du présent article, tout travail exécuté en heures supplémentaires est calculé à raison d'une demi-heure pour chaque période de quinze (15) minutes et plus, mais de

moins de trente (30) minutes de travail effectué et d'une (1) heure pour chaque période de trente (30) minutes et plus, mais de moins de soixante (60) minutes de travail effectué et ainsi de suite pour toute heure supplémentaire subséquente.

19.04 Le travail en heure supplémentaire accompli par les personnes salariées, excluant les cols bleus des travaux publics, et lorsque requis par l'Employeur, doit être réparti aussi équitablement que possible, sur une base annuelle, parmi les titulaires d'un poste.

Aux fins du présent article, le titulaire du poste ou réquisitionné pour occuper ce poste est une personne salariée qui usuellement ou temporairement exécute les tâches pour lesquelles on lui demande de travailler en heure supplémentaire.

Advenant qu'il y ait plus d'un titulaire, les heures supplémentaires sont accordées à tour de rôle parmi ceux-ci en commençant par celui qui a accumulé le moins d'heures supplémentaires.

Si le titulaire du poste n'est pas disponible ou refuse les heures supplémentaires, l'Employeur les accorde à tour de rôle aux personnes salariées régulières du même service ayant les compétences reconnues par l'Employeur pour faire le travail en commençant par celles qui ont accumulé le moins d'heures supplémentaires.

Dans les cas de continuité après les heures régulières de travail, toute personne salariée est considérée comme étant le titulaire du poste pour laquelle elle détient préalablement une réquisition. Le cas échéant, une telle personne salariée peut effectuer des heures supplémentaires.

19.05 Heures supplémentaires – cols bleus des travaux publics

a) Dans les cas de continuité après les heures régulières de travail, toute personne salariée est considérée comme étant le titulaire du poste pour laquelle elle détient préalablement une réquisition. Le cas échéant, une telle personne salariée peut effectuer des heures supplémentaires.

b) Afin de s'assurer de la disponibilité des personnes salariées intéressées à faire du travail en heures supplémentaires sur un autre titre d'emploi que le leur, l'Employeur affiche deux (2) fois par année, vers le 15 octobre et 15 avril, un formulaire préalablement approuvé par le comité paritaire, sur lequel lesdites personnes salariées peuvent indiquer les titres d'emploi pour lesquels elles désirent faire des heures supplémentaires. L'inscription sur cette liste doit être supportée par une démonstration de compétence et d'expérience qui répond aux exigences spécifiques d'un emploi, dans le cas où le titre d'emploi l'exige. Une attestation de compétence peut être obtenue d'une personne externe de la Ville.

c) Dans les cas de rappel au travail, les soirs et les fins de semaine, les heures supplémentaires sont accordées prioritairement aux personnes salariées régulières à temps complet ou saisonnières, titulaires d'un poste ou réquisitionnées à un poste donné, selon l'ordre établi au paragraphe d). À défaut, les heures supplémentaires sont accordées prioritairement aux

personnes salariées régulières à temps complet ou saisonnières dont l'aptitude a été démontrée conformément au paragraphe b).

- d) Les heures supplémentaires sont octroyées selon l'ordre suivant :
1. Aux personnes titulaires d'un poste ayant accompli le moins d'heures supplémentaires dans l'année en cours.
 2. Aux personnes jugées aptes ayant accompli le moins d'heures supplémentaires dans l'année en cours.

À cette fin, l'Employeur met à jour hebdomadairement une liste des heures supplémentaires effectuées par chaque personne salariée et ladite liste est affichée sur un babillard prévu à cet effet.

- e) Lorsque la personne salariée n'est pas disponible ou ne peut être rejointe par les moyens ordinaires, l'Employeur inscrira trois (3) heures de temps de travail sur la liste du paragraphe d), et ce, même si la personne salariée n'a pas travaillé lesdites heures. Toutefois, si la personne salariée rappelle l'Employeur dans les quinze (15) minutes de l'appel de celui-ci, l'Employeur ne comptabilisera pas les trois (3) heures à la liste du paragraphe d), et ce, même si les heures supplémentaires ont été octroyées à une autre personne salariée. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées absentes pour cause de maladie, accident du travail et/ou maladie professionnelle, vacances, reprise de temps compensable, congés sociaux ou congés familiaux.
- f) Lors d'une nouvelle embauche ou d'une nomination, la moyenne des heures effectuées par les personnes salariées de la même fonction est inscrite à la liste du paragraphe d) pour cette personne salariée. De plus, le comité paritaire dispose d'un mois pour attester de l'aptitude de la personne salariée et procéder à son inscription sur la liste, conformément au paragraphe b).

Lors du retour au travail d'une personne salariée à la suite d'une absence prévue pour cause de maladie, accident du travail et/ou maladie professionnelle, vacances, reprise de temps compensable, congés sociaux ou congés familiaux, le cumul des heures inscrites au moment du départ est celui qui se retrouve sur la liste du paragraphe d). Si le retour s'effectue dans une nouvelle année, le nombre d'heures inscrit sur la liste de rappel est zéro (0).

Au début de chaque année, au retour de l'équipe administrative, la liste du paragraphe d) est remise à zéro (0). Cette première liste est établie par ordre d'ancienneté.

- g) Si aucune personne salariée régulière ou saisonnière n'a exprimé sa disponibilité ou s'il est impossible de rejoindre les autres personnes salariées ayant confirmé leur disponibilité, l'Employeur peut faire appel aux personnes salariées de son choix, incluant notamment les personnes salariées des autres services et les personnes salariées temporaires.

h) Le comité paritaire évoqué au paragraphe b) est composé de deux (2) cadres et de deux (2) personnes salariées faisant partie de la même accréditation syndicale. Il se réunit pour la préparation du formulaire de répartition des heures supplémentaires et au besoin pour entendre et disposer de toute contestation concernant l'inscription des personnes salariées sur les listes qui le constituent.

19.06 La personne salariée col bleu qui travaille plus de deux (2) heures après seize (16) heures bénéficie d'une période d'arrêt de trente (30) minutes rémunérées au taux des heures supplémentaires. Toutefois, si pour des raisons urgentes et à la demande du supérieur immédiat, elle doit continuer de travailler sans arrêt, elle reçoit alors une somme équivalant à la compensation prévue ci-haut.

19.07 Nonobstant l'article 19.06, toute personne salariée ayant travaillé plus de quatre (4) heures en heures supplémentaires consécutives bénéficie d'un arrêt de travail de trente (30) minutes rémunérées au taux des heures supplémentaires. En cas d'urgence, la personne salariée qui ne peut bénéficier de cette période reçoit une rémunération équivalente.

19.08 Banque d'heures supplémentaires

Toute personne salariée peut accumuler les heures supplémentaires travaillées dans une banque dynamique, et ce, pour un maximum équivalent à la durée de sa semaine régulière de travail, ou, pour la personne ayant un nombre d'heures de travail hebdomadaire irrégulier, pour un maximum de trente-cinq (35) heures.

L'accumulation de la banque est faite à raison d'une heure et demie (1 h 30) pour chaque heure travaillée en heure supplémentaire et de deux (2) heures pour chaque heure travaillée en heure supplémentaire le dimanche.

Cette banque d'heures supplémentaires permet à la personne salariée de s'absenter pour des motifs personnels. L'absence peut être prise à l'heure.

La personne salariée, pour puiser des heures de congé dans sa banque d'heures, doit obtenir l'autorisation préalable de l'Employeur en remplissant un formulaire d'autorisation d'absence au moins quarante-huit (48) heures ouvrables avant la prise du congé, à moins d'entente avec l'Employeur, et ce, selon les besoins du service. La décision finale est transmise à la personne salariée vingt-quatre (24) heures ouvrables suivant la réception de la demande.

La personne salariée ne peut bénéficier d'un congé en vertu de la banque si elle n'a pas accumulé le nombre d'heures équivalent à la période de congé qu'elle demande.

La personne salariée peut utiliser les congés accumulés dans sa banque pour devancer ou prolonger sa période de vacances pour une durée maximale de deux (2) jours.

Les congés demandés à partir de la banque d'heures seront accordés par ordre d'ancienneté en tenant compte des besoins de chacun des services.

Pour les personnes salariées cols bleus, un congé de reprise d'heure est accordé prioritairement durant la période s'échelonnant du 15 septembre de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante. Durant la période s'échelonnant du 1^{er} juin au 14 septembre de la même année, des congés peuvent être accordés exceptionnellement, selon les besoins du service, et ce, après avoir obtenu au préalable l'autorisation de l'Employeur.

Les congés accumulés au cours d'une année doivent être obligatoirement repris au cours de la même année.

Au 31 décembre de chaque année, la personne salariée qui n'a pas épuisé sa banque d'heures reçoit une rémunération au taux régulier pour les heures accumulées.

Une personne salariée qui quitte les services de l'Employeur reçoit le solde des heures accumulées dans sa banque au taux régulier.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

20.01 Les jours suivants sont des jours fériés et ils sont chômés sans réduction de salaire :

- La veille du jour de l'An (*);
- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An (*);
- Le Vendredi saint;
- Le dimanche de Pâques (*);
- Le lundi de Pâques (*);
- La Journée nationale des patriotes;
- La Fête nationale des Québécois;
- La Fête du Canada;
- Le 1^{er} lundi d'août (**);
- La fête du Travail;
- La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (*);
- L'Action de grâces;
- La veille de Noël (*);
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël (*).

Tout autre jour décrété comme jour férié ou fête chômée par le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial ou par le conseil municipal.

(*) Les parties conviennent que ce congé est accordé le jour même pour le préposé aux prêts de la bibliothèque (personne salariée régulière ou temporaire à temps partiel). Par ailleurs, le Vendredi saint demeure un jour ouvrable pour celle-ci.

(**) Voir la lettre d'entente 3.

Si l'un de ces jours fériés tombe un samedi, il est déplacé au vendredi. Si l'un de ces jours fériés tombe un dimanche, il est déplacé au lundi.

20.01.1 Le 1^{er} janvier de chaque année, la personne salariée régulière reçoit l'équivalent de quinze (15) jours fériés en banque, convertis en heures. Le calcul est basé sur le nombre d'heures régulières annuelles selon l'horaire applicable pour un maximum de huit (8) heures par jour férié. La banque de jours fériés sera créditée le plus tôt possible, mais ces heures de congé pourront être utilisées dès le 1^{er} janvier.

- a) Au cours de la période couverte à l'article 18.01 b), les personnes salariées cols bleus doivent s'absenter le même jour que celui identifié à l'article 20.01.

Au cours de la période couverte à l'article 18.01 a), les personnes salariées cols bleus doivent convenir de leur date d'absence avec l'Employeur et les heures de férié sont

débitées de la banque selon l'absence de la personne salariée. Les heures non reprises seront rémunérées en fin d'année. À défaut d'entente sur la date, l'Employeur détermine la date du congé.

- b) Les personnes salariées cols blancs et professionnels doivent convenir de leur date d'absence avec l'Employeur et les heures de férié sont débitées de la banque selon l'absence de la personne salariée. Les heures non reprises seront rémunérées en fin d'année. À défaut d'entente sur la date, l'Employeur détermine la date du congé.
- c) Pour toutes les autres situations, si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, la détermination de cette journée chômée est établie après entente entre les parties, ou à défaut d'accord, par décision de l'Employeur.
- d) Les personnes salariées en période probatoire ont droit au paiement de leurs quinze (15) congés fériés, de la façon suivante :
 - Sur chaque paie, l'Employeur verse 5,77 % du salaire gagné au taux régulier.
- e) Si l'un ou plusieurs jours fériés coïncident avec une période de vacances, la personne salariée doit déplacer le même nombre de jours de vacances précédant ou suivant la période précitée de vacances.
- f) Toute personne salariée requise par l'Employeur de travailler pendant l'un des jours fériés mentionnés à l'article 20.01 est rémunérée au taux des heures supplémentaires en plus de la paie à laquelle elle a droit pour ce jour férié.
- g) Toutefois, la personne salariée qui en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat dans les trois (3) jours suivant le jour férié et chômé, peut échanger la rémunération de ce jour pour une journée de congé.
- h) Advenant la fermeture de la bibliothèque ou du centre d'exposition due au report des jours fériés des personnes salariées de l'hôtel de ville, les personnes salariées à temps partiel ne subissent aucune perte de leur traitement régulier.
- i) Toutefois, elles doivent remettre en temps l'équivalent des heures qu'elles auraient normalement travaillées durant cette période.
- j) La date de la reprise du temps est déterminée, après entente avec le supérieur immédiat.
- k) Les personnes salariées qui ne veulent pas se prévaloir des dispositions de l'article 20.01 h) et i) doivent en aviser l'Employeur par écrit et de ce fait, subissent une perte de salaire.

20.02 Congés flottants

Toute personne salariée régie par la présente convention collective a droit à huit (8) jours de congés flottants par année de convention collective à raison d'une heure de congé flottant par 32,5 heures travaillées et payées à son taux de salaire régulier. Les congés flottants doivent être utilisés avant le 31 décembre de chaque année. Ces heures ne sont ni monnayables ni cumulables. Les personnes salariées visées par l'article 20.02 d) peuvent prendre les congés flottants correspondants aux heures travaillées jusqu'à la période de paie précédent la prise du congé.

- a) Ces congés sont pris après que la personne salariée ait rempli et remis le formulaire d'autorisation d'absence quarante-huit (48) heures à l'avance à l'Employeur. Une réponse doit être rendue dans les vingt-quatre (24) heures suivant ladite demande. La décision de l'Employeur est finale. Les congés flottants peuvent être pris en journée, en demi-journée ou à l'heure au cours de l'année.
- b) Advenant plusieurs demandes pour la même période adressées le même jour à l'Employeur, elles seront considérées par l'Employeur en tenant compte de l'efficacité des services réguliers assumés par l'Employeur et de l'ancienneté des personnes salariées concernées.
- c) Aux fins des paragraphes précédents, le mot « année » signifie du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- d) Toute personne salariée temporaire ou saisonnière a droit, sans salaire, aux congés flottants conformément à l'article 20.02. Les heures rémunérées au taux de son salaire régulier servent de base de calcul pour déterminer l'accumulation des heures de congé flottant.
- e) Toute personne salariée citée à l'article 20.02 d) a droit au paiement de ses jours fériés et des congés flottants de la façon suivante :
 - Sur chaque paie, l'Employeur verse 8,84 % du salaire gagné au taux régulier ;
- f) Les personnes salariées régulières à temps partiel ont droit, à leurs frais, d'utiliser huit (8) jours de congé flottant selon l'horaire de travail prévu et après entente avec le supérieur immédiat quant à la date.

ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES

21.01 Vacances annuelles pour les personnes salariées régulières

Toute personne salariée régulière à temps complet régie par la présente convention collective a droit à des vacances annuelles, payées en fonction du salaire brut gagné, dont la durée est déterminée comme suit :

- a) Un (1) jour ouvrable par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables maximum, s'il a moins d'un (1) an de service ;
- b) Deux (2) semaines (10 jours ouvrables) après un (1) an de service ;
- c) Trois (3) semaines (15 jours ouvrables) après trois (3) ans de service ;
- d) Quatre (4) semaines (20 jours ouvrables) après sept (7) ans de service ;
- e) Cinq (5) semaines (25 jours ouvrables) après douze (12) ans de service ;
- f) Une (1) journée ouvrable additionnelle par année de service continu si elle a seize (16) ans de service continu et plus, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables additionnels.

La date anniversaire de service continu dans le calcul des vacances dues à une personne salariée en application du présent article, s'établit au 1^{er} mai de chaque année.

21.02 À la demande de la personne salariée, la rémunération pour sa période de vacances lui est remise à l'émission de la paie précédant son départ.

21.03 La période de vacances pour les personnes salariées est prise entre le 1^{er} mai de l'année en cours et le trente 30 avril de l'année suivante. Au moment de déterminer la date de vacances des personnes salariées, l'Employeur doit tenir compte des besoins du service, du choix exprimé par chaque personne salariée et de l'ancienneté des personnes salariées, et ce, par service ou division.

21.04 Advenant plusieurs demandes pour la même période, elles sont considérées par l'Employeur en tenant compte de l'efficacité des services réguliers assumés par l'Employeur et de l'ancienneté des personnes salariées concernées.

Toutefois, pour la période du 1^{er} juin au 31 août, une personne salariée col bleu ne peut prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives ni cumulatives.

21.05 Si pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter l'Employeur, elle a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ au taux de son salaire régulier.

21.06 Absence en raison de maladie ou accident, de lésion professionnelle, de mise à pied, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'une prolongation d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé :

- a) Dans tous les cas susmentionnés, une personne salariée absente au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles doit remettre ledit congé à une date fixée à la suite d'un accord écrit entre elle et l'Employeur.
- b) Toutefois, si la personne salariée n'est pas revenue au travail le ou après le 1^{er} mai de l'année de prise de vacances, l'Employeur lui verse un montant correspondant aux jours de vacances annuelles accumulées à son crédit au cours de l'année de référence, le tout selon les modalités mentionnées plus bas.
- c) En lien avec l'article 21.06 b), en aucun cas, une personne salariée ne peut recevoir de l'assureur une indemnité simultanément à tout revenu ou de tout régime d'avantages sociaux établi par l'Employeur à l'exception d'une rétroactivité à incidence monétaire.
- d) Toutefois, si la personne salariée est revenue au travail le ou avant le 30 avril d'une même année de référence, la personne salariée doit prendre la totalité des jours de vacances cumulés à son crédit pour la période précitée, et ce, avant son retour au travail sur une base régulière.
- e) En cas de maladie ou accident, si la personne salariée a travaillé au moins deux (2) semaines durant l'année de référence, elle a alors droit au quantum prévu et au salaire prévu en fonction de son statut. Toutefois, si la personne salariée n'a pas travaillé durant l'année de référence, elle ne reçoit aucune indemnité.
- f) En cas de lésion professionnelle, la même règle que celle prévue à l'article 21.06 e) s'applique.
- g) En cas de mise à pied, si la personne salariée a travaillé trois (3) mois et plus durant l'année de référence, elle a alors droit au quantum prévu à l'article 21.01. Toutefois, si elle a travaillé moins de trois (3) mois, l'Employeur applique une règle de proportionnalité entre les heures régulières rémunérées (à l'exception des heures de congés flottants et de vacances) durant l'année de référence et le quantum dont la personne salariée bénéficie en vertu de l'article 21.01.
- h) En cas de congé de maternité, de paternité et de congé parental, si la personne salariée a travaillé au moins deux (2) semaines durant l'année de référence, elle a alors droit au quantum prévu à l'article 21.01. Si la personne salariée n'a pas travaillé durant l'année de référence, elle ne reçoit aucune indemnité.
- i) En cas de prolongation de congé de maternité ou de congé sans solde, à l'exception de celui prévu à l'article 30.01, l'Employeur applique une règle de proportionnalité entre les heures régulières rémunérées (à l'exception des heures de congés flottants et de vacances) durant

l'année de référence et le quantum dont la personne salariée bénéficie en vertu de l'article 21.01. Si la personne salariée n'a pas travaillé durant l'année de référence, elle ne reçoit aucune indemnité.

- j) Les dispositions susmentionnées ont pour objet de prévoir l'indemnité relative aux vacances annuelles et n'ont pas pour effet de priver la personne salariée de la période de congé à laquelle elle a droit.

21.07 Affichage de la liste des vacances des personnes salariées

- a) Chaque année, avant le 1^{er} mars, l'Employeur remet à chaque personne salariée y ayant droit, le formulaire pour le choix des vacances annuelles.

Les personnes salariées doivent exprimer leur choix de périodes de vacances avant le 15 mars. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée dans tous les édifices municipaux où travaillent les personnes salariées régies par la présente convention collective le ou avant le 1^{er} avril.

- b) Pour les personnes salariées qui n'ont pas fait leur choix et qui désirent prendre leurs vacances entre le 15 novembre et le 30 avril, l'Employeur leur remet un formulaire avant le 15 septembre et la personne salariée exprime son choix avant le 1^{er} octobre.

L'Employeur affiche cette nouvelle liste le ou avant le 10 octobre.

- c) Exceptionnellement, une personne salariée peut déplacer ses vacances dans la même période d'affichage. La personne salariée peut également déplacer ses vacances dans la deuxième (2^e) période d'affichage seulement après que toutes les autres personnes salariées aient fait leurs choix. Dans tous les cas, la décision du supérieur immédiat ou son remplaçant est finale.

21.08 À l'extérieur des périodes d'affichage prévues à l'article 21.07 a) et b), la personne salariée doit remplir le formulaire d'autorisation d'absence et le ou les jours de vacances lui sont octroyés ou non selon les besoins du service. De plus, le principe du premier arrivé, premier servi est utilisé pour octroyer toute autre demande de congé avant la prochaine période d'affichage.

21.09 Toute personne salariée régulière ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre un maximum de cinq (5) jours plus les jours additionnels prévus à l'article 21.01 f), le cas échéant de façon discontinue, c'est-à-dire fractionner une semaine de vacances, en période d'au moins un jour. Le cas échéant, la personne salariée doit compléter le formulaire d'autorisation d'absence et s'entendre avec l'Employeur quant à la date. En cas de mésentente, la décision de l'Employeur est finale.

21.10 Vacances annuelles pour les personnes salariées à temps partiel

Toute personne salariée à temps partiel, régie par la présente convention collective, a droit à des vacances annuelles selon le quantum prévu à l'article 21.01 et payées à 4 % du salaire brut gagné

pour les deux (2) premières semaines et 2 % de plus pour chaque semaine supplémentaire à laquelle la personne salariée a droit.

Conformément à l'article 21.01 f), la personne salariée qui y a droit reçoit une indemnité supplémentaire de 0,4 % pour chaque jour de vacances additionnelles jusqu'à un maximum de 2 %.

21.11 Vacances annuelles pour les personnes salariées temporaires

- a) Conformément à l'article 21.10, toute personne salariée temporaire régie par la présente convention collective, a droit à des vacances annuelles selon le quantum prévu à l'article 21.01 et payées, sur sa paie régulière, 4 % du salaire brut gagné pour les deux (2) premières semaines et 2 % de plus pour chaque semaine supplémentaire à laquelle la personne salariée a droit.
- b) Conformément à l'article 21.01 f), la personne salariée qui y a droit reçoit une indemnité supplémentaire de 0,4 % pour chaque jour de vacances additionnelles jusqu'à un maximum de 2 %.
- c) Une personne salariée temporaire qui a deux (2) semaines de vacances peut demander de fractionner sa période de vacances en deux périodes d'une semaine.
- d) Une personne salariée temporaire qui a trois (3) semaines de vacances ou plus peut faire une demande écrite à l'Employeur pour demander de ne pas prendre totalement ou partiellement le solde des vacances qui lui reste. Toutefois, en aucun cas, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite ne peut dépasser 52 semaines par année. La décision de l'Employeur est finale.

21.12 Vacances annuelles pour les personnes salariées saisonnières et en période probatoire

La personne salariée saisonnière ou en période probatoire reçoit sur sa paie régulière chaque semaine, son pourcentage de vacances. Cette indemnité est la même que celle prévue aux articles 21.11 a) et b). Toutefois, une personne salariée saisonnière ou en période probatoire n'a pas droit à la prise de vacances durant la période qu'elle est à l'emploi de l'Employeur.

ARTICLE 22 - LÉSION PROFESSIONNELLE

- 22.01** Dans le cas de lésion professionnelle, la personne salariée reçoit la compensation payée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail.
- 22.02** L'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade ou accidentée par un médecin de son choix. Ce médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail.
- 22.03** La personne salariée a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur la nomination d'un troisième (3^e) médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par la personne salariée concernée.
- 22.04** La personne salariée victime d'une lésion professionnelle doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail pourvu que la chose soit possible.
- 22.05** Une personne salariée bénéficie d'une libération, sans perte de salaire, si ladite libération coïncide avec un jour ouvrable, afin de se présenter à l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (incluant le Bureau d'évaluation médicale), et ce, pour une lésion professionnelle survenue chez son Employeur.
- 22.06** Une personne salariée devant subir, à la demande de l'Employeur, un examen médical ou une expertise, reçoit son salaire à taux régulier comme si elle était au travail. De plus, l'Employeur rembourse les frais de déplacement, d'hébergement et de repas, le cas échéant, le tout conformément à la politique en vigueur concernant les frais de déplacement.

ARTICLE 23 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE ET RÉGIME DE RETRAITE

23.01 L'Employeur maintien en vigueur, pour la durée de la présente convention collective pour toutes les personnes salariées régulières qui y ont droit, le régime d'assurance collective décrit à l'annexe « J ».

23.01.1 La personne salariée régulière à temps partiel a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective au prorata du nombre d'heures travaillées sauf en ce qui concerne le régime d'assurance collective.

23.01.2 Toutefois, une personne salariée détenant un emploi régulier à temps partiel de quinze (15) heures ou plus de travail par semaine a droit aux bénéfices de l'assurance collective.

23.01.3 Toute personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel mise à pied avec une date de retour prévue doit payer d'avance toutes les primes exigibles (personne salariée-Employeur) pendant son absence du travail et il faut que telle pratique soit permise par l'assureur.

23.01.4 Une personne salariée victime d'un accident, d'une maladie ou d'une lésion professionnelle continue de payer sa part au régime d'assurance collective, à moins d'une exonération, et l'Employeur défraie également sa part. Cette pratique s'éteint lorsqu'il n'y a plus de lien d'emploi entre l'Employeur et la personne salariée concernée, le tout conformément aux articles 11.02 c) et 11.05 b).

23.01.5 Le partage des coûts des protections prévues à l'Annexe « J » (vie, vie personnes à charge, salaire courte et longue durée, accident-maladie et voyage) sera défini de la façon suivante :

À compter du 1^{er} janvier 2024, l'Employeur paie 50 % de l'ensemble des primes pour les protections prévues à l'annexe « J ».

Les parties conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective dans le but de convenir d'aménagements aux protections d'assurance afin d'en réduire les coûts.

23.02 L'Employeur et le Syndicat déterminent ensemble les modalités de la police maîtresse du régime d'assurance et l'Employeur en assure le soutien administratif.

23.03 Jours de maladie

a) Toute personne salariée ayant complété sa période probatoire et régie par la présente convention collective a droit à quatre (4) jours ouvrables de congé maladie par année de

convention collective à raison d'une (1) heure de congé maladie par soixante-cinq (65) heures travaillées et payées à son taux de salaire régulier.

Nonobstant le paragraphe précédent, une personne salariée temporaire ou saisonnière bénéficiaire, au besoin, une fois par année de convention collective d'un crédit transitoire de deux (2) jours de congé maladie.

- b) Aux fins d'interprétation de l'article 23.03, les heures de congé maladie sont attribuées uniformément à toutes les personnes salariées telles que décrites au premier paragraphe de l'article 23.03. Toutefois, une personne salariée régulière en absence pour un congé sans solde en vertu de l'article 30.01 des présentes ou en assurance-salaire pour un même diagnostic pendant un maximum de dix (10) semaines bénéficie des avantages de ce régime comme si elle était demeurée au travail, le tout conformément à son horaire régulier.
- c) Aux fins d'application de l'article 23.03, une personne salariée absente pour un congé de maternité ou une personne salariée en congé parental ou de paternité est réputée avoir effectué ses heures de travail de telle sorte qu'elle bénéficie des avantages de ce régime comme si elle était demeurée au travail.
- d) L'Employeur paie à 100 % à son taux de salaire régulier, les heures de congé maladie non utilisées à la fin de l'année de convention collective, lors de la mise à pied de la personne salariée ou lors du bris du lien d'emploi avec la personne salariée selon le mode prévu à l'article 23.05 d).
- e) Les congés de maladie ne sont pas cumulables d'une année à l'autre.
- f) Une personne salariée qui n'a pas travaillé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une même année n'a pas droit à aucune heure de congé maladie pour l'année concernée.
- g) Un congé maladie doit être pris par tranche minimale de trente (30) minutes.

23.04 Toute personne salariée qui ne peut se présenter au travail pour cause de maladie doit avertir son supérieur immédiat ou toute autre personne désignée par le directeur de service le plus tôt possible, mais au moins trente (30) minutes avant le quart de travail. La personne salariée qui ne se conforme pas à cette procédure pourrait ne pas recevoir son salaire pendant la durée de son absence au travail.

23.05 Nonobstant les dispositions de l'article 23.03, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, le régime de congé maladie s'applique comme suit :

- a) En cas de maladie ou dans le but de couvrir le délai de carence, lorsqu'il y a lieu, la personne salariée régulière utilise les heures de congé maladie prévues à l'article 23.03 a) malgré le fait que cette maladie ou accident survienne à un moment dans l'année où ses heures de congé maladie ne sont pas encore effectivement cumulées. L'Employeur paie les heures de congé maladie non utilisées à la fin de l'année de convention collective, lors de la mise à pied

de la personne salariée ou lors du bris du lien d'emploi avec la personne salariée selon le mode prévu aux articles 23.03 d) et 23.05 d).

- b) Dans tous les cas, l'assurance-salaire entre en vigueur pour celles qui y ont droit, après le délai de carence, le tout conformément au régime d'assurance collective.

Malgré les dispositions qui précèdent, une personne salariée peut, si elle le désire, combler un délai de carence lors d'une maladie ou accident par tout congé autorisé, et ce, en informant l'Employeur au début de la période d'arrêt de travail.

- c) La personne salariée doit informer l'Employeur dans un délai de quarante-huit (48) heures de son absence pour maladie ou accident et elle doit fournir à l'Employeur le plus rapidement possible un certificat médical attestant qu'elle est absente pour plus de trois (3) jours. Ce certificat doit indiquer le motif et la date du début de l'absence au travail.
- d) Si une personne salariée a pris au moment de la cessation de son emploi plus d'heures de congé maladie que celles qu'elle a effectivement cumulées depuis le début de l'année de convention collective en cours, l'Employeur retranchera de son salaire de sa dernière paie la différence entre le nombre d'heures de congé maladie qu'elle a cumulées dans l'année jusqu'à la cessation de son emploi et celles calculées en vertu de l'article 23.03 a).

23.06 L'absence causée par un accident, une maladie, une lésion professionnelle, un congé de maternité, un congé parental ou de paternité ou toute autre absence autorisée par l'Employeur et prévue par la présente convention collective n'interrompt pas le service continu.

23.07 Congé de maladie pour les personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, le même système que pour les personnes salariées régulières à temps complet s'applique en payant le nombre d'heures qu'elles auraient normalement travaillées le jour de leur absence. Au 31 décembre de chaque année, l'Employeur réajuste au prorata la banque d'heures de congé maladie en fonction des heures de congé maladie utilisées soit à la fin de l'année de convention collective, lors de la mise à pied de la personne salariée ou lors du bris du lien d'emploi avec la personne salariée.

23.08 Régime de retraite

a) Cotisations déterminées

Les personnes salariées à l'emploi de l'Employeur le ou avant le 8 septembre 2008 et qui avaient fait volontairement le choix de maintenir avant le 31 décembre 2008, ce type de régime de retraite bénéficient des modalités suivantes :

- Cotisation de la personne salariée : 5 % de son salaire annuel brut calculé sur ses heures payées à son taux de salaire régulier.
- Cotisation de l'Employeur : 100 % de celle de la personne salariée.

b) Prestations déterminées

À compter du 9 septembre 2008, toutes les personnes salariées à l'emploi de l'Employeur sauf celles visées par l'article 23.08 a) et celles à venir bénéficient du type de régime à prestations déterminées.

La cotisation de la personne salariée est de 8.48 % de son salaire annuel brut calculé sur des heures payées à son taux de salaire régulier. Quant à la cotisation de l'Employeur, elle est à 100 % de celle de la personne salariée.

Il est à noter que les pourcentages précités peuvent changer de temps à autre en fonction de l'évaluation actuarielle ou autres modalités pour être conformes à la loi ou aux règlements régissant le régime complémentaire de retraite des employés de la Ville d'Amos.

De plus, les parties s'entendent que les modalités régissant le régime de retraite à prestations déterminées le sont sous réserve des résultats de la contestation constitutionnelle de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*.

c) Période transitoire

Les personnes salariées à l'emploi de l'Employeur et qui bénéficiaient du régime de retraite à cotisations déterminées avant le 31 mai 2008 conservent les bénéfices de ce type de régime de retraite pour la période du 1er juin au 8 septembre 2008.

d) Modalités et impacts sur le régime de retraite en cas d'absence

Pour toute absence, notamment en raison de congé de maternité, de congé parental, de congé de paternité, d'invalidité de courte ou longue durée ou d'une lésion professionnelle, la personne salariée peut, à son choix, verser ou non la cotisation requise dans son régime de retraite. Si la personne salariée refuse de verser sa cotisation, l'Employeur est exonéré de verser la sienne. Toutefois, si la personne salariée verse sa cotisation, l'Employeur fait de même.

En absence pour une prolongation de congé de maternité, une personne salariée peut verser ou non la cotisation requise à son régime de retraite. Dans l'affirmative, elle doit payer d'avance toutes ses primes exigibles ainsi que celles de l'Employeur.

En congé avec réduction de traitement, la personne salariée bénéficie des calculs prévus pour la personne salariée à temps partiel.

En congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins, une personne salariée verse sa cotisation requise au régime de retraite et l'Employeur fait de même.

Pour bénéficier durant un congé sans solde excédant quatre (4) semaines des avantages prévus pour le régime de retraite, la personne salariée doit payer d'avance toutes ses primes exigibles et celles de l'Employeur pendant son absence.

e) Cotisation maximale annuelle

En aucun cas, la cotisation d'une personne salariée au régime de retraite ne peut dépasser cinquante-deux (52) semaines par année.

23.09 Préretraite

À la suite d'une demande d'une personne salariée régulière à temps complet, l'Employeur peut autoriser la mise en place d'une préretraite. Cette demande doit être acheminée à l'Employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de début de la préretraite. Cette préretraite est d'une durée maximale d'une (1) année. Seule la personne salariée ayant atteint l'âge de cinquante-quatre (54) ans et plus peut se prévaloir d'un horaire de préretraite.

La préretraite permet à la personne salariée de s'absenter de son travail de façon hebdomadaire selon les modalités prévues à l'article 23.09.1. À cette fin, à la demande écrite de la personne salariée avant le 1er décembre de chaque année, l'Employeur permet aux personnes salariées ayant atteint l'âge de cinquante (50) ans de cumuler les jours de congés maladie non utilisés ainsi que les heures supplémentaires, cinq (5) jours de vacances par année civile et les heures de congés fériés non utilisés. Cette banque devra être utilisée exclusivement pour permettre à la personne salariée bénéficiant d'une préretraite d'utiliser ces jours pour compenser chaque jour d'absence du travail en vertu du présent paragraphe.

23.09.1 Horaire de préretraite

La personne salariée et l'Employeur doivent convenir de l'horaire de préretraite de la personne salariée. Au cours de sa préretraite, la personne salariée doit travailler au moins deux (2) jours ouvrables complets par semaine. La rémunération et les bénéfices sont établis en fonction des jours payés à la personne salariée ou à défaut, au prorata.

Au terme de la préretraite, la personne salariée est réputée retraitée, mettant ainsi fin au lien d'emploi.

23.09.2 Après entente entre les parties, l'âge d'admissibilité à l'horaire de préretraite peut être modifié et la durée de l'application de l'horaire de préretraite peut être prolongée pour une période maximale de trois (3) ans.

ARTICLE 24 - CONGÉS SOCIAUX

24.01 Toute personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire et au moment désiré dans les douze (12) mois suivant la date de l'événement, dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables précédant ou suivant l'événement, incluant le jour du mariage si celui-ci est un jour ouvrable pour la personne salariée.
- b) Lors du décès de son père, sa mère, son enfant, son conjoint ou l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables.
- c) Lors du décès de ses frère, sœur, demi-frère ou demi-sœur ayant un lien de filiation, petit-fils, petite-fille, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : trois (3) jours ouvrables.
- d) Par définition de beau-père et belle-mère, on entend :
 - o Le père ou la mère d'un des deux conjoints ;
 - o Le second conjoint de la mère ou du père, pour les enfants issus d'une union précédente.
- e) Lors du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce de la personne salariée ou de son conjoint : un (1) jour ouvrable.

24.02 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

24.03 Si les jours de congé prévus à 24.01 b), c) et e) coïncident avec les jours de vacances de la personne salariée, celle-ci pourra reprendre le nombre de jours de vacances correspondant au nombre de congés sociaux utilisés.

24.04 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, la personne salariée doit fournir à l'Employeur, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits et de sa participation à l'événement.

24.05 Dans les cas de décès, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de l'hôtel de ville d'Amos, la personne salariée a droit à une journée additionnelle si elle assiste aux funérailles.

24.06 Dans les cas de décès, si l'événement a lieu à plus de cinq cents (500) kilomètres de l'hôtel de ville d'Amos, la personne salariée a droit à deux (2) journées additionnelles si elle participe aux funérailles.

24.07 Dans les cas de décès, si l'événement a lieu à l'extérieur de la province ou à l'extérieur du pays, la personne salariée a droit à cinq (5) journées additionnelles, à ses frais, si elle participe aux funérailles. Pour la province de l'Ontario, le rayon prévu à 24.06 doit s'appliquer.

24.08 Juré ou témoin

La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, son salaire régulier. Toutefois, elle doit remettre à l'Employeur l'indemnité reçue par la Cour, le cas échéant.

24.09 Naissance, interruption de grossesse ou adoption

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

24.10 Responsabilités parentales ou familiales

Une personne salariée peut s'absenter du travail sans perte d'aucun droit jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans salaire par année de convention collective. De telles absences sont prévues pour pourvoir à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant, l'enfant de son conjoint ou les petits-enfants, l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant. Dans tous les cas précités, l'Employeur peut exiger une pièce justificative.

La totalité des jours d'absence susmentionnés peuvent être pris à l'heure, à la demi-journée ou à la journée.

Toutefois, la personne salariée doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 25 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

25.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé à la Ville afin de prévenir les blessures et les maladies professionnelles.

25.02 L'Employeur accepte la responsabilité :

- a) De prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour la sécurité et la santé des personnes salariées pendant les heures de leur emploi ;
- b) De fournir l'équipement pour la protection des personnes salariées, y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection, conformément aux recommandations du Comité de santé et de sécurité ;
- c) D'analyser les recommandations du Comité de santé et de sécurité ;
- d) De désigner les personnes pour appliquer les politiques, lois, règlements touchant la santé et la sécurité y compris d'émettre des avis de non-conformité.

25.03 Toute personne salariée doit :

- a) Prendre connaissance de la partie du programme de prévention la concernant ;
- b) Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de sa santé et de sa sécurité ;
- c) Veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail ;
- d) Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application des règlements qui en découlent ;
- e) Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail ;
- f) Collaborer, avec le Comité de santé et de sécurité, ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application des lois, des règlements qui en découlent et des dispositions de la présente convention collective ;
- g) S'engager à respecter les politiques, lois ou règlements touchant la santé et la sécurité au travail.

25.04 Comité de santé et de sécurité

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un Comité de santé et de sécurité, composé d'au moins deux (2) membres désignés par l'Employeur et d'au moins trois (3)

membres désignés par le Syndicat. Font également partie du comité les représentants en prévention, ainsi qu'un (1) représentant du SCFP local 5125.

- b) Ce comité doit se réunir quatre (4) fois par année ou au besoin, pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir. Il doit aussi faire un compte rendu de toutes ses réunions et inspections dont copie doit être adressée à l'Employeur et au Syndicat.
- c) Le Comité de santé et de sécurité conseille l'Employeur pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
- d) Il élabore et met au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information et de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.
- e) Il établit les règles de régie interne nécessaires à son fonctionnement.

25.05 Lors de leurs rencontres, le comité est informé des lésions professionnelles survenues depuis la dernière réunion du comité.

Dans l'interprétation du présent article 25, le mot « accident » signifie un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, qui survient à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

25.06 Une personne salariée victime d'une lésion professionnelle reçoit pour les heures qu'elle aurait normalement travaillées, son salaire journalier régulier, n'eût été son incapacité.

25.07 L'Employeur continue d'assister une personne salariée blessée à remplir le rapport d'accident et le formulaire de réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dont copie lui est remis, ainsi que tout autre formulaire requis par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* et l'Employeur.

25.08 Toute personne salariée qui constate ou juge que la machine ou l'appareil sur lequel elle travaille est défectueux et constitue un risque d'accident ou si elle juge que les conditions dans lesquelles elle doit travailler constituent un risque anormal, doit immédiatement suspendre cette opération et en informer sans délai son supérieur immédiat qui fait enquête immédiatement.

En cas de désaccord entre le supérieur immédiat et la personne salariée, cette dernière réfère son cas à deux (2) membres du Comité de santé et de sécurité, soit un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat. La personne salariée, qui ne subit pas de perte de salaire, n'est pas tenue de retourner à ce travail à moins d'avoir reçu une recommandation écrite et signée des deux (2) membres du Comité de santé et de sécurité attestant qu'ils sont satisfaits de la situation.

En cas de désaccord parmi les membres du Comité de santé et de sécurité, le cas est immédiatement soumis au Service d'inspection du travail (CNESST) qui doit déléguer un inspecteur dont la décision est exécutoire.

L'Employeur assigne la personne salariée ainsi affectée à une autre tâche en attendant les dispositions finales de cette situation, sans perte de salaire.

- 25.09** L'Employeur s'engage à libérer les personnes salariées de leur travail avec solde au moins une (1) fois par année ou au besoin pour que le Comité de santé et de sécurité puisse informer les personnes salariées de toutes les lois ou politiques touchant la santé et la sécurité ainsi que les informer de leurs droits en ce domaine. De plus, avant le 1^{er} novembre de chaque année, une réunion d'information concernant spécifiquement le plan de déneigement devra avoir lieu.
- 25.10** L'Employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins dans chacun de ses véhicules et aux endroits déterminés par le Comité de santé et de sécurité.
- 25.11** L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des personnes salariées un local propre et aménagé pour qu'elles puissent prendre leur repas.
- 25.12** L'Employeur s'engage à déterminer les besoins et à fournir à toutes les personnes salariées les équipements de protection individuelle appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail. Cette liste sera affichée aux endroits déterminés par l'Employeur.

De plus, l'Employeur s'engage à déterminer les besoins et à fournir à l'embauche à toutes les personnes salariées les vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail suivant la liste qui apparaît à l'annexe « G ». Cette annexe est réputée attachée à la présente convention collective pour en faire partie intégrante. L'Employeur assume aussi l'entretien des salopettes et des couvre-touts.

La personne salariée est responsable des vêtements et équipements qui lui sont fournis, lesquels demeurent la propriété de l'Employeur. Pour obtenir des vêtements ou équipements de protection individuelle, la personne salariée doit remettre les articles usagés au magasinier ou à toute autre personne identifiée par l'Employeur.

- 25.13** L'Employeur conserve le privilège d'obliger toutes les personnes salariées à porter les vêtements et équipements qu'il juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la sécurité et la santé de ses personnes salariées, conformément à la politique sur les équipements de protection individuelle (ÉPI).
- 25.14** L'Employeur conserve le privilège d'exiger, à ses frais, de toute personne salariée couverte par la présente convention collective, s'il le juge nécessaire, de subir un examen médical chez un médecin qu'il désigne à cette fin. Cette personne salariée reçoit la rémunération à son taux de salaire régulier, même si l'examen se situe à l'extérieur de son horaire régulier de travail.
- 25.15** Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du Comité de santé et de sécurité.
- 25.16** Dans les cas d'assignation temporaire interservices, le Syndicat et l'Employeur sont disposés à assigner une personne salariée en utilisant une notion d'interservices. À titre d'exemple, une

personne salariée incluse dans l'unité d'accréditation de l'Aréna et loisirs peut être assignée dans celle des cols bleus et blancs et vice versa. Toutefois, la clause d'affectation temporaire doit s'appliquer préalablement. De plus, tout autre cas d'assignation temporaire interservices est possible à condition d'obtenir au préalable une entente avec le Syndicat.

- 25.17** L'Employeur s'engage spécifiquement, à des fins de sécurité, à appliquer tout règlement concernant la surveillance devant la souffleuse à neige.
- 25.18** L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour la protection des yeux de ses personnes salariées.
- 25.19** La machinerie et l'outillage sont examinés périodiquement par une personne désignée par l'Employeur.

ARTICLE 26 - CONTRATS FORFAITAIRES

26.01 L'Employeur se réserve le droit de confier à des sous-traitants le travail régulier présentement accompli en totalité ou en partie par ses personnes salariées, pourvu que ces travaux n'entraînent pas de mise à pied pour les personnes salariées régulières faisant partie de l'unité d'accréditation.

26.01.1 Les parties reconnaissent que la mise en place d'un canal de communication entre l'Employeur et le Syndicat permet de trouver des alternatives à la sous-traitance. Ainsi, à la demande d'une des parties, le sujet de la sous-traitance sera discuté lors d'une rencontre du comité de relations de travail.

ARTICLE 27 - SALAIRES ET CLASSIFICATION

27.01 La rémunération des personnes salariées régies par la présente convention collective est celle apparaissant à l'annexe « F » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

27.02 Il appartient à l'Employeur de classer les nouvelles personnes salariées d'après les listes annexées à la présente convention collective et déterminer aux annexes « A », « B », « C », « D » et « E » selon les dispositions de la présente convention collective.

27.03 Comité d'évaluation des emplois

- a) Le comité d'évaluation des emplois (équité salariale) est formé de quatre (4) représentants de l'Employeur ; trois (3) représentants du SCFP, local 1322, et d'un (1) représentant du SCFP, local 5125.
- b) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.
- c) Le plan d'évaluation des emplois convenu au sein du comité d'équité salariale demeure en vigueur pour toute la durée de la convention collective à moins d'une décision contraire du comité d'évaluation.
- d) Lors de la création d'un nouveau poste ou à la demande de la direction générale, le comité d'évaluation se réunit et détermine, à l'aide du plan d'évaluation, le salaire attribué au poste analysé.
- e) Toutefois, au plus tard le 31 août de chaque année, une personne salariée régulière peut déposer au comité, une demande de réévaluation. Cette personne salariée doit démontrer, preuve à l'appui, la modification substantielle de ses tâches. Il est entendu qu'une personne salariée ne peut déposer qu'une (1) seule demande de réévaluation par année de convention collective.
- f) Au plus tard, le 10 octobre suivant, les demandes sont analysées par le comité d'évaluation des emplois qui doit en déterminer l'ajustement salarial, le cas échéant.
- g) Il est entendu que l'ajustement salarial peut rétroagir à la date de la demande de la personne salariée, mais elle ne peut rétroagir à l'année civile précédente.
- h) L'Employeur et le Syndicat conviennent de régler à l'amiable tout désaccord en vertu du présent article. Toutefois, si aucun accord n'est possible, le Syndicat peut déposer un grief qui doit être déféré à une procédure accélérée d'arbitrage.
- i) Une erreur technique ou d'écriture dans les soumissions écrites d'une demande d'évaluation par l'une ou l'autre des parties ne l'invalide pas.

ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL

28.01 Toute personne salariée régie par la présente convention collective a droit à un congé de maternité, de paternité ou parental conformément aux dispositions du *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP).

28.02 Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de la personne salariée, celle-ci doit verser sa quote-part à tel régime et l'Employeur fait de même. Par ailleurs, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est facultative.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe précédent après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.

À la fin du congé parental, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans le poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.

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

La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de celle-ci, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont une personne salariée peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie ou d'accident.

Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la personne salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les personnes salariées effectivement mises à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

La présente section n'a pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

28.03 L'Employeur accorde, sur demande de la personne salariée faite au moins six (6) semaines avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental, un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines en prolongation du congé de maternité et du congé parental.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde, avant la date prévue de retour au travail, doit donner un préavis écrit à l'Employeur de son intention de revenir au travail au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 29 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

29.01 Dans le cas où l'Employeur effectue des mises à pied, il procède de la manière suivante :

- a) Il détermine le ou les postes visés par les mises à pied ;
- b) Les premières mises à pied dans le service ou la division affectés sont en fonction du statut d'emploi, et dans l'ordre suivant :
 1. Les personnes salariées en période probatoire ;
 2. Les personnes salariées temporaires ;
 3. Les personnes salariées saisonnières ;
 4. Les personnes salariées régulières.

29.02 Sécurité d'emploi

Toute personne salariée régulière bénéficie de la sécurité d'emploi selon les conditions suivantes :

29.02.1 Dans l'éventualité où l'Employeur décide d'abolir un poste occupé par une personne salariée régulière, cette personne salariée est affectée sur un poste vacant selon les modalités prévues à l'article 12 de la convention collective, et ce, dans son domaine d'expertise, le cas échéant. La personne salariée qui ne peut être nommée dans un poste régulier est affectée à des tâches temporaires dans son domaine d'expertise pour une période de 6 mois. Cette nomination ou affectation se fait sans perte de rémunération et la personne salariée conserve les mêmes avantages qu'elle détenait avant l'abolition de son poste, y compris la possibilité de maintenir son même nombre d'heures de travail.

29.02.2 Le domaine d'expertise signifie :

- a) Les exigences académiques particulières ou spécialisées prévues à la description du poste aboli ;
- b) Dans le cas où la description du poste aboli prévoit comme seule exigence académique un secondaire 5, la personne salariée sera replacée dans un poste ou affectée à des tâches temporaires pour lesquelles la seule exigence académique est un secondaire 5.

29.02.3 Dans l'éventualité où, en application de l'article 29.02.1 de la convention collective, une personne salariée est nommée dans un poste de classe inférieure à celui qu'elle détenait, l'Employeur maintient la classe salariale détenue avant d'être nommée.

29.02.4

- a) La personne salariée dont la classe salariale est maintenue et/ou majorée le cas échéant, en conformité avec les dispositions de l'article 29.02.3 de la convention collective, est réputée avoir postulé sur chaque affichage en vue d'obtenir un poste selon l'article 12 de la convention collective dans son domaine d'expertise, qui, tout en étant égal ou inférieur à la classification du poste aboli, est de classification supérieure à celle du poste dans lequel elle a été nommée ou à celle des tâches temporaires auxquelles elle est affectée.

Cette présomption s'applique jusqu'à ce qu'elle obtienne un poste dont la classification salariale est égale à celle de son poste aboli, et ce, pour une période maximale de six (6) mois.

- b) Une personne salariée affectée à des tâches temporaires ne peut refuser un poste obtenu en vertu de l'application de l'article 29.02.4 a) de la convention collective.

Une personne salariée nommée dans un poste de classe inférieure qui refuse un poste obtenu en application de l'article 29.02.4 a) de la convention collective est réputée avoir accepté le poste qu'elle détient, s'il y a lieu, et est alors rémunérée en fonction de la classe salariale de ce poste.

29.02.5 Si aucun poste régulier répondant au domaine d'expertise de la personne salariée n'est disponible dans les six mois de l'avis de l'abolition de poste, la personne salariée, peut, à son choix :

- a) Déplacer la personne salariée la moins ancienne détenant un poste régulier dans son domaine d'expertise.
- b) Être mise à pied et s'inscrire sur la liste de rappel.

La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe a) est mise à pied et est inscrite à la liste de rappel.

29.03 L'Employeur établit une liste de rappel qui comprend toutes les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui ont acquis leur droit d'ancienneté.

Cette liste doit contenir le nom des personnes salariées et leur ancienneté accumulée. L'Employeur en fait parvenir une copie au Syndicat entre le 15 juillet et le 15 août. L'Employeur doit tenir cette liste à jour de façon régulière.

29.04 Dans les cas d'un déplacement d'une personne salariée ou lors de réembauchage, l'Employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté pourvu toutefois que les personnes salariées concernées soient en mesure d'accomplir les exigences normales du poste et qu'elle puisse l'accomplir immédiatement sans entraînement au préalable.

Dans le cas d'un rappel au travail d'une personne salariée mise à pied, dans une fonction inférieure à la sienne, une personne salariée a le loisir de refuser ce rappel, et ce, pour la durée de la mise à pied prévue.

Toutefois, si la personne salariée accepte d'entrer travailler dans une fonction supérieure ou inférieure à la sienne, elle reçoit le salaire accordé pour ladite fonction.

29.05 Relativement à tous les paragraphes de l'article 29 où il est question d'exigences normales et d'occupation immédiate sans entraînement au préalable pour occuper un poste, la décision de l'Employeur est finale.

29.06 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel d'abord aux personnes salariées régulières et ensuite aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, les postes vacants ou nouvellement créés, dans les cas de surcroît de travail et de travaux à durée limitée.

29.07 Liste de rappel vs disponibilité

À moins d'avoir avisé l'Employeur par écrit de sa non-disponibilité pour une période donnée, toute personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui refuse d'entrer au travail à plus de trois (3) reprises à l'intérieur d'une période de douze (12) mois voit automatiquement son nom rayé de ladite liste de rappel et le lien d'emploi avec l'Employeur est rompu.

29.08 Perte de permis de conduire

Si une personne salariée régulière se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité, l'Employeur assigne durant cette période la personne salariée à un poste compatible avec ses qualifications, si un tel poste est disponible. Si une telle assignation est possible, la personne salariée reçoit le salaire du poste sur lequel l'Employeur l'assigne. À défaut, ladite personne salariée bénéficie d'un congé sans solde si le retrait de son permis ne dépasse pas vingt-quatre (24) mois. Durant ce congé, la personne salariée conserve son ancienneté et son emploi.

L'Employeur ne tolère aucune récidive et cette situation doit survenir une seule fois durant l'emploi de la personne salariée.

Il est entendu par le Syndicat et l'Employeur qu'il n'y a aucune possibilité de supplantation de la part de la personne salariée concernée.

ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE

30.01 La personne salariée régulière ou saisonnière souhaitant se prévaloir d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables et moins par année civile doit faire parvenir à l'Employeur une demande écrite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. La décision de l'Employeur est finale.

Le congé peut être pris à la journée.

Plus d'une personne salariée régulière ou saisonnière peut être en congé sans solde par service tant que l'efficacité des services réguliers assumés par l'Employeur est offerte et à l'exception d'un congé prévu à l'article 30.02.

30.02 Sur demande écrite d'une personne salariée régulière, l'Employeur peut lui accorder un congé sans solde jusqu'à un maximum d'un (1) an. La réponse de celle-ci doit être transmise à la personne salariée régulière dans les trente (30) jours ouvrables suivant la demande.

30.03 En congé sans solde, la personne salariée régulière accumule son ancienneté pendant les quatre (4) premières semaines et par la suite, la conserve jusqu'à son retour au travail.

30.04 À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée régulière reprend le poste qu'elle détenait à son départ, pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, de son intention de revenir au travail. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas pour les demandes de congé sans solde prévues à l'article 30.01.

30.05 La personne salariée régulière qui est en congé sans solde pour plus de quatre (4) semaines et qui veut mettre fin à son congé, doit en aviser l'Employeur trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 31 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

31.01 Toute personne salariée régulière régie par la présente convention collective a droit aux dispositions du congé à traitement différé reproduites à l'annexe « K » de cette convention collective pour en faire partie intégrante.

ARTICLE 32 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

32.01 Poursuite devant les tribunaux

Lorsqu'une personne salariée est poursuivie conjointement ou solidairement avec l'Employeur devant les tribunaux de juridiction civile, par suite d'un acte accompli à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions, ce dernier s'engage à lui fournir sans frais les services d'un avocat et à l'indemniser de toute condamnation civile prononcée contre elle, sauf s'il s'agit de dommages causés à l'occasion, mais en dehors du cadre de ses fonctions, les cas de négligence grave, faute lourde ou abus de ses fonctions.

32.02 Emprisonnement

Si une personne salariée devait être condamnée à un emprisonnement, les parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin de discuter des modalités d'emploi de la personne salariée. Les parties sont libres de convenir d'une entente particulière relativement au maintien du lien d'emploi de la personne salariée.

32.03 Convocation de l'Employeur

Lorsque l'Employeur convoque une personne salariée, la rencontre doit se tenir durant les heures régulières de travail. Cette personne salariée reçoit la rémunération à son taux de salaire régulier.

32.04 Outils

Pour la personne salariée faisant partie de la classification de mécanicien :

- L'Employeur remplace les outils fournis par la personne salariée lorsque ceux-ci sont brisés ou usés. Toutefois, la personne salariée doit remettre à l'Employeur les outils brisés ou usés ;
- De plus, l'Employeur assure les outils personnels contre le feu et le vol sur les lieux du travail ;
- La personne salariée et l'Employeur font l'inventaire des outils de la personne salariée une (1) fois par année.

32.05 Impression de la convention collective

L'Employeur et le Syndicat défraient chacun 50 % du coût d'impression de la convention collective et les parties s'entendent sur le modèle d'impression. De plus, le nombre de copies imprimées est réparti équitablement entre les parties.

32.06 Fonds de Solidarité FTQ

L'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contribution au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec.

32.07 Fusion, annexion ou vente

Autant que faire se peut, advenant le cas d'un règlement de fusion, d'annexion ou de vente d'un service, l'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger ses personnes salariées et leur assurer par son règlement et/ou son entente, les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention collective.

32.08 Bris, réparation ou inspection de machinerie ou d'équipement

Toute personne salariée qui, pour cause de manque de travail, de bris, de réparation ou d'inspection de machinerie ou d'équipement, ne peut temporairement effectuer son travail régulier, doit se mettre dès que possible à la disposition de l'Employeur et faire alors le travail requis par son supérieur immédiat ou son représentant.

ARTICLE 33 - ALLOCATION ET PRIME

33.01 Véhicule personnel

Pour toute personne salariée qui doit se servir de son véhicule personnel à la demande de l'Employeur, pour accomplir son travail, elle reçoit l'allocation prévue dans la politique sur les frais de déplacement de l'Employeur.

Toute personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit se servir de son véhicule personnel à partir de son port d'attache, sur une base ponctuelle, reçoit l'allocation prévue dans la politique sur les frais de déplacement de l'Employeur.

33.02 Prime de chef d'équipe

Au besoin, l'Employeur peut désigner un ou des chefs d'équipe et déterminer la durée du mandat. Toute personne salariée agissant à titre de chef d'équipe reçoit la prime détaillée ici-bas, par tranche de demi-journée de travail payé en tant que chef d'équipe :

Pour l'année 2024 : 2.31 \$ l'heure

Pour l'année 2025 : 2.38 \$ l'heure

Pour l'année 2026 : 2.45 \$ l'heure

Pour l'année 2027 : 2.51 \$ l'heure

Pour l'année 2028 : 2.57 \$ l'heure

33.03 Prime de garde

- a) La garde est obligatoire pour tous les monteurs de lignes, l'opérateur de station et l'opérateur à l'aéroport.
- b) Toute personne salariée requise d'effectuer la garde à l'extérieur de l'horaire régulier de travail incluant les jours fériés reçoit, pour l'année 2024, une prime de 3,00 \$ de l'heure, et ce, pour les heures de garde définies par son supérieur immédiat.
- c) Pour les années suivantes, la prime est majorée selon les pourcentages d'augmentation salariale prévus à l'annexe « F ».

Pour l'année 2025 : 3.09 \$ l'heure

Pour l'année 2026 : 3.18 \$ l'heure

Pour l'année 2027 : 3.25 \$ l'heure

Pour l'année 2028 : 3.32 \$ l'heure

- d) Même si une personne salariée reçoit une prime de garde, elle a droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires pour chaque heure de travail, et ce, peu importe le jour de la semaine. Les articles 17.01 et 17.02 peuvent également s'appliquer.

- e) Une personne salariée en période de garde qui répond à un appel qui ne l'oblige pas à sortir reçoit, sur production d'un rapport d'activité, une rémunération équivalente à une (1) heure au taux des heures supplémentaires.
- f) Aux fins d'interprétation de 33.03 e), la période d'une (1) heure débute au moment où la personne salariée répond à l'appel.
- g) Conformément à l'article 33.02, une personne salariée appelée à agir à titre de chef d'équipe reçoit la prime prévue en sus de sa prime de garde définie à l'article 33.03 b).

33.04 Prime de disponibilité

Aux fins d'assurer le service de déneigement pendant la période du temps des fêtes, l'Employeur peut assigner des personnes salariées afin que celles-ci demeurent disponibles. L'Employeur détermine deux plages de disponibilités (Noël et jour de l'An) d'un maximum de 4 jours chacune. L'Employeur verse alors, pour l'année 2024, une prime de 3,00 \$ pour chaque heure au cours de laquelle la personne salariée demeure disponible. L'Employeur offre et assigne la disponibilité aux personnes salariées aptes à effectuer le travail requis pour le déneigement. La procédure d'assignation de la disponibilité est la suivante :

- a. L'Employeur offre la disponibilité aux personnes volontaires, et ce, par ancienneté. S'il manque de personnes salariées volontaires à l'une des plages, une même personne salariée peut offrir sa disponibilité pour les deux plages de disponibilité ;
- b. À défaut d'avoir suffisamment de volontaires, l'Employeur assigne, par ordre inverse d'ancienneté, les personnes salariées à une seule plage de disponibilité. Dans un tel cas, l'Employeur s'assure que l'année suivante, cette même personne salariée sera affectée à une plage de disponibilité différente.
- c. L'Employeur assigne les personnes salariées au moins trente (30) jours avant la période de disponibilité.

Pour les années suivantes, la prime de 3,00 \$ de l'heure est majorée selon les pourcentages d'augmentation salariale prévus à l'annexe « F ».

Pour l'année 2025 : 3.09 \$ l'heure

Pour l'année 2026 : 3.18 \$ l'heure

Pour l'année 2027 : 3.25 \$ l'heure

Pour l'année 2028 : 3.32 \$ l'heure

- 33.05** Pour la durée de la présente convention collective, considérant la pénurie de main-d'œuvre, chaque monteur de lignes chaque mécanicien ayant complété sa période probatoire en poste au 31 décembre de chaque année, reçoit un bonus de rétention par mois travaillé durant l'année. Le bonus est établi selon les modalités suivantes :

300.00\$ par mois.

Le bonus alloué est remis avec la dernière paie de l'année ou exceptionnellement lors d'un départ à la retraite à toutes les personnes salariées admissibles. Ce bonus est considéré comme une rémunération imposable. La personne salariée peut également demander que le bonus lui soit payé sur chaque paie pour chaque heure régulière de travail.

Aux fins d'interprétation du paragraphe précédent, un (1) mois travaillé équivaut à quatre-vingt-huit (88) heures de travail payé dans un même mois.

Si d'autres titres d'emploi devaient nécessiter de telles primes, les parties s'entendent pour discuter de la situation dans le but de convenir d'une solution.

33.06 Prime complémentaire - Régisseur-opérateur

Toute personne salariée agissant à titre de régisseur-opérateur au Centre de gestion des matières résiduelles et à l'Écocentre reçoit le montant de la prime prévue à l'article 33.02 pour chaque heure de travail payée.

33.07 Les primes n'affectent en rien le salaire brut en ce qui a trait au calcul de la cotisation syndicale et pour établir le salaire assurable aux fins du régime d'assurance collective.

33.08 Prime pour affectation temporaire à titre de chef opérationnel

L'Employeur peut offrir à une personne salariée une affectation temporaire à titre de chef opérationnel. Le chef opérationnel a pour responsabilité supplémentaire la planification, la coordination et la vérification des travaux liés à son champ d'expertise et assure les communications en découlant, autant à l'interne qu'à l'externe. La personne salariée peut également être amenée à concevoir des plans et assurer des suivis administratifs. La fonction de chef opérationnel inclut la fonction de chef d'équipe prévue à l'article 33.02.

Toute personne salariée affectée à la fonction temporaire de chef opérationnel recevra une majoration salariale de huit pour cent (8 %) du taux de salaire du poste dont elle est titulaire, et ce, uniquement pour les heures travaillées au titre de chef opérationnel.

ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

34.01 La présente convention collective est d'une durée de cinq (5) ans soit du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028.

La présente convention collective entre en vigueur au moment de la signature.

La dénonciation doit se faire en la manière prévue au *Code du travail*. En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

Les clauses à incidences monétaires, incluant les régimes de retraite et d'assurance collective, sont ajustées selon les semaines budgétaires annuelles établies par le trésorier de la Ville d'Amos.

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

34.03 Rétroactivité

Toute personne salariée ayant un lien d'emploi au moment de la signature de la présente convention collective, y incluant toute personne salariée ayant quitté pour un départ à la retraite entre le 1^{er} janvier 2024 et la date de la signature de la présente convention collective, bénéficie d'une rétroactivité sur toutes les clauses à incidence monétaire au 1^{er} janvier 2024.

Les montants correspondants sont payés aux personnes salariées au plus tard dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, ce 12^e jour du mois de mars 2025.

LA VILLE D'AMOS

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1322



Sébastien D'Astous
Maire



Mariette Boucher
Présidente

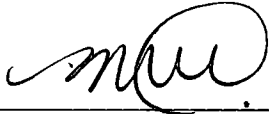


Patrick Rodrigue
Directeur général



Pierre Couture
Vice-président

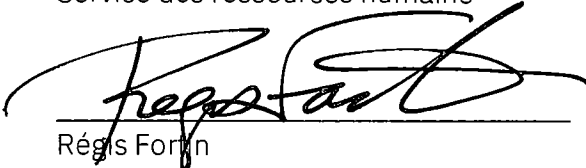
24 MAR 2025 AM 10:45



Maryse Thibault
Directrice
Service des ressources humaine



Isabelle St-Jean
Représentante cols blancs



Régis Fortin
Directeur
Service des immobilisations et environnement



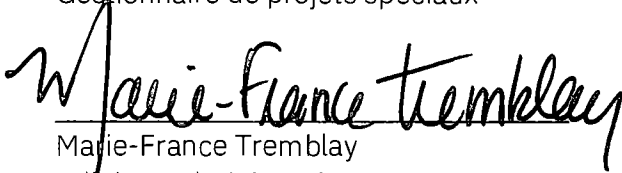
Guy Brouillette
Représentant cols bleus



Mario Grenier
Gestionnaire de projets spéciaux



Geneviève Carrier
Conseillère syndicale



Marie-France Tremblay
Adjointe administrative
Service des ressources humaines

ANNEXES

ANNEXE A - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET – COLS BLEUS

Régulières à temps complet – Cols bleus			
Noms	Classifications	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) Au 7 décembre 2024
	Opérateur à l'aéroport – Classe A	2023-10-23	1 an., 4 sem.
	Journalier spécialisé	2023-11-27	1 an., 1 sem., 4 jrs.
	Chauffeur de camion	2008-06-16	16 ans, 14 sem., 4 jrs.
	Chauffeur de camion	2008-04-04	16 ans, 36 sem., 2 jrs.
	Journalier	2023-06-27	1 an., 22 sem., 4 jrs.
	Monteur de lignes	2023-05-23	1 an., 28 sem., 1 jr.
	Monteur de lignes	2007-02-26	17 ans, 43 sem., 4 jrs.
	Opérateur de machinerie légère	1994-06-13	23 ans, 31 sem., 2 jrs.
	Monteur de lignes	1996-07-08	28 ans, 26 sem.
	Opérateur de véhicules spécialisés	2024-02-06	42 sem., 2 jrs.
	Ouvrier d'entretien	2007-06-04	17 ans, 12 sem.
	Chauffeur de camion	2019-02-11	5 ans, 44 sem.
	Journalier spécialisé	2023-01-23	1 an., 44 sem., 4 jrs.
	Opérateur de machinerie lourde	2018-07-03	6 ans, 23 sem., 1 jr.
	Mécanicien – Classe A	2011-01-17	13 ans, 47 sem., 4 jrs.
	Opérateur à l'aéroport – Classe A	2018-10-03	6 ans, 10 sem., 1 jr.
	Régisseur-opérateur	2001-06-06	23 ans, 2 sem.
	Journalier	2011-06-06	12 ans, 43 sem., 1 jr.
	Chauffeur de camion	2004-06-09	19 ans, 46 sem., 4 jrs.
	Opérateur de machinerie lourde	2020-11-10	4 ans, 4 sem., 1 jr.
	Régisseur-opérateur	2001-06-06	20 ans, 50 sem., 4 jrs.
	Opérateur de machinerie lourde	2021-09-28	3 ans, 10 sem., 3 jrs.
	Chauffeur de camion	2024-07-22	19 sem., 1 jr.
	Agent de service	2009-05-19	15 ans, 12 sem., 2 jrs.
	Monteur de lignes	2021-04-19	3 ans, 33 sem.
	Opérateur de machinerie lourde	2020-06-15	4 ans, 25 sem., 2 jrs.
	Mécanicien-répartiteur	2017-07-03	7 ans, 24 sem., 1 jr.
	Monteur de lignes	2010-06-23	13 ans, 42 sem., 3 jrs.
	Journalier spécialisé	2024-02-06	42 sem., 4 jrs.
	Opérateur de machinerie lourde	2009-05-19	14 ans, 30 sem., 4 jrs.
	Opérateur de machinerie légère	2005-06-20	19 ans, 1 jr.
	Opérateur de machinerie légère	2018-09-18	5 ans, 48 sem., 1 jr.
	Régisseur-opérateur	2022-03-25	2 ans, 36 sem.
	Technicien municipal	2020-03-30	4 ans, 33 sem.
	Opérateur de station	2007-06-04	9 ans, 9 jrs
	Journalier	2011-08-22	10 ans, 16 sem., 3 jrs.

ANNEXE B - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET - COLS BLANCS ET PROFESSIONNELS

Régulières à temps complet – Cols blancs			
Noms	Classifications	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) Au 7 décembre 2024
	Archiviste	2017-01-09	7 ans, 49 sem.
	Administratrice de réseau	2020-02-27	4 ans, 37 sem., 4 jrs.
	Comptable	1986-06-16	38 ans, 16 sem., 4 jrs.
	Agente de communication – graphique et numérique	2024-01-08	46 sem., 1 jr.
	Agente de bureau	2003-02-26	20 ans, 23 sem., 3 jrs.
	Inspecteur municipal	2001-04-30	23 ans, 34 sem., 4 jrs.
	Technicienne en documentation	1988-09-04	32 ans, 15 sem., 4 jrs.
	Agente de développement en culture et loisirs	2020-06-01	4 ans, 27 sem., 2 jrs.
	Technicien en informatique sénior	2023-08-14	1 an., 15 sem., 4 jrs.
	Animatrice du Médialab	2020-03-23	4 ans, 37 sem., 1 jr.
	Magasinier	2003-06-04	16 ans, 33 sem.
	Technicienne en architecture	2019-05-27	4 ans, 31 sem., 1 jr.
	Technicienne en bâtiment	2022-09-12	2 ans, 13 sem.
	Secrétaire-réceptionniste	2018-09-24	5 ans, 25 sem., 1 jr.
	Agente en secrétariat	2005-06-10	19 ans, 23 sem., 4 jrs.
	Agente d'information touristique	2024-02-15	40 sem., 1 jr.
	Secrétaire de gestion	1988-02-11	36 ans, 47 sem., 2 jrs.
	Technicien en géomatique	2018-05-28	6 ans, 28 sem., 1 jr.
	Secrétaire-commis	2020-07-13	3 ans, 19 sem., 4 jrs.
	Agente de bureau	2018-05-10	6 ans, 9 sem., 2 jrs.
	Agente de bureau	2001-04-17	20 ans, 13 sem., 1 jr.
	Inspecteur municipal	1989-08-23	3 ans, 18 sem.
	Agente de stationnements	2023-05-02	1 an., 25 sem., 3 jrs.
	Agente de développement touristique	2023-01-16	1 an., 46 sem., 1 jr.
	Secrétaire-commis	2022-04-27	2 ans, 29 sem., 3 jrs.
	Agente de bureau – Classe A	2003-06-05	20 ans, 46 sem.
	Secrétaire administrative	1999-07-14	23 ans, 34 sem., 2 jrs.
	Secrétaire (multiservice)	2022-06-27	2 ans, 22 sem., 1 jr.
	Secrétaire-commis – Classe A	1990-06-11	32 ans, 44 sem.
	Commis au service à la clientèle	2021-11-15	2 ans, 43 sem., 2 jrs.
	Chargé de projet	2024-09-03	13 sem., 2 jrs.

Régulières à temps complet – Professionnels			
Noms	Classifications	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) Au 7 décembre 2024
	Conseiller en urbanisme	2023-07-31	1 an., 19 sem.
	Cheffe comptable	2021-12-06	3 ans., 1 sem.
	Ingénieur municipal sénior	2020-09-28	4 ans, 11 sem.

ANNEXE C - LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES ET TEMPORAIRES (COLS BLEUS ET COLS BLANCS)

Saisonniers – Cols bleus			
Noms	Classifications	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) Au 7 décembre 2024
	Opérateur à l'aéroport – Classe A	2020-11-30	44 sem., 2 jrs.
	Opérateur à l'aéroport – Classe A	2018-12-13	3 ans, 10 sem.
	Journalière	2018-05-07	3 ans, 31 sem., 2 jrs.
	Ouvrier des parcs et espaces verts	2022-05-09	2 ans, 16 sem., 2 jrs.
	Ouvrier des parcs et espaces verts	2021-05-25	1 an., 49 sem.
	Journalière	2014-05-26	6 ans, 9 sem., 3 jrs.
	Coordonnateur des parcs et espaces verts	2004-05-25	10 ans, 33 sem., 3 jrs.
	Ouvrier des parcs et espaces verts	2014-05-22	9 ans, 7 sem.
	Ouvrière des parcs et espaces verts	2022-04-27	1 an., 25 sem., 3 jrs.
	Opérateur de paveuse	2010-06-21	9 ans, 21 sem.

Temporaires – cols bleus			
Noms	Classifications	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) Au 7 décembre 2024
	Chauffeur de camion	2021-07-19	14 sem.
	Chauffeur de camion	2021-05-27	43 sem., 2 jrs.
	Chauffeur de camion	2019-12-16	3 ans, 11 sem., 2 jrs.

Saisonniers – cols blancs			
Noms	Classifications	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) Au 7 décembre 2024
	Brigadière scolaire	2000-01-28	19 ans., 12 sem.
	Brigadière scolaire	1995-11-01	22 ans., 26 sem.
	Brigadière scolaire	1980-09-04	34 ans., 12 sem.
	Brigadière scolaire	2001-03-12	18 ans., 14 sem.
	Brigadière scolaire	2020-02-11	3 ans., 39 sem.
	Brigadière scolaire	1988-01-18	28 ans., 24 sem.
	Brigadière scolaire	1983-09-14	31 ans., 48 sem.

Temporaires – cols blancs			
Noms	Classifications	Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) Au 7 décembre 2024
	Technicien en informatique	2024-05-06	1 sem.
	Préposée aux prêts	2022-10-17	10 sem., 3 jrs.
	Préposé aux prêts	2021-06-14	33 sem.

ANNEXE D - PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL – COLS BLANCS

Régulières à temps partiel – Cols blancs			
Noms		Date d'embauche	Ancienneté (AA/SS/JJ) Au 7 décembre 2024
	Préposé à l'écocentre	2023-12-22	25 sem., 4 jrs.
	Préposée aux archives	2021-08-31	1 an., 35 sem., 2 jrs.
	Guide-surveillante	2023-04-04	1 an., 6 sem., 2 jrs.
	Préposé à la balance	2023-05-30	1 an., 1 sem., 2 jrs.
	Préposé aux prêts	2023-10-31	48 sem.,
	Préposée à la balance	2015-07-22	6 ans, 6 sem., 2 jrs.
	Préposée aux prêts	2017-11-13	4 ans, 15 sem., 3 jrs.
	Préposée aux prêts	1993-03-03	26 ans, 48 sem., 3 jrs.
	Préposée aux prêts	1989-01-15	23 ans, 44 sem., 4 jrs.
	Guide-surveillant	2021-09-10	39 sem., 3 jrs.
	Éducatrice-animatrice	2013-02-07	6 ans, 30 sem., 2 jrs.
	Préposé à la balance	2024-05-30	17 sem., 1 jr.

ANNEXE E - CLASSEMENT DES EMPLOIS

Classes		Statut	Titre de l'emploi		Pointage
1	142	186			
2	187	231	AU	Préposé aux guichets (Théâtre des Eskers)	202
			AU	Préposé au complexe sportif	218
			AU	Magasiner surveillant (étudiant)	223
3	232	276	S	Préposé à l'écocentre	234
			S	Guide-surveillant	238
			AU	Manœuvre (Théâtre des Eskers)	242
			S	Préposé aux archives	249
			AU	Assistant-surveillant (piscine ou plage)	261
4	277	321	S	Préposé aux prêts	281
			AU	Surveillant-sauveteur (piscine ou plage)	287
			S	Brigadier scolaire	295
			S	Préposé à la balance	295
			AU	Technicien (Théâtre des Eskers)	297
			S	Agent de service	300
			S	Agent de stationnements	301
			S	Journalier (Complexe sportif)	303
S	Concierge	303			
5	322	366	AU	Surveillant de projet (contractuel)	328
			S	Journalier-opérateur	339
			S	Opérateur de machinerie légère	359
			AU	Moniteur de natation	360
			S	Journalier	362
			S	Journalier (saisonnier)	362
			AU	Préposé à l'aéroport classe B	366
6	367	411	S	Ouvrier des parcs et espaces verts	379
			S	Secrétaire-réceptionniste	386
			S	Commis au service à la clientèle	386
			S	Secrétaire-commis	386
			S	Secrétaire (multiservice)	386
			S	Opérateur à l'aéroport - Classe A	394
			S	Chauffeur de camion	394
			AU	Moniteur spécialisé	400
			S	Ouvrier d'entretien	402
			S	Agent de secrétariat	406
7	412	456	S	Ouvrier spécialisé (Complexe sportif)	412
			S	Horticulteur	413
			S	Opérateur de véhicules spécialisés	416
			AU	Technicien en montage (Centre d'exposition)	416

Classes			Statut	Titre de l'emploi	Pointage
			S	Agent de développement rural	416
			S	Technicien en géomatique	421
			S	Animateur du Médialab	425
			S	Technicien en informatique	427
			S	Secrétaire-commis - Classe A	429
			S	Agent de développement touristique	430
			S	Technicien spécialisé (Théâtre des Eskers)	432
			S	Opérateur de paveuse	435
			S	Régisseur-opérateur	437
			S	Agent de bureau	439
			S	Éducateur-animateur	439
			S	Opérateur de machinerie lourde	442
			S	Technicien en documentation	446
			S	Journalier spécialisé	449
			PNS	Adjoint à la paie et aux avantages sociaux - Classe A	450
			S	Coordonnateur des camps de jour	451
			S	Magasinier	451
8	457	501	PNS	Chef de plateau sportif	460
			S	Mécanicien	461
			S	Agent de développement en culture et loisirs	462
			S	Coordonnateur des parcs et espaces verts	463
			S	Agent d'information touristique	468
			S	Agent de communication - graphique et numérique	468
			S	Agent de bureau – Classe A	473
			S	Archiviste	485
			S	Technicien en architecture	485
			S	Secrétaire administratif	492
			S	Opérateur de station	501
9	502	546	S	Technicien en bâtiment	506
			S	Inspecteur municipal	510
			S	Chargé de projet	510
			S	Mécanicien - Classe A	515
			S	Administrateur de réseau	516
			S	Secrétaire de gestion	516
			PNS	Adjoint administratif (Direction générale)	516
			AU	Surveillant de chantier (contractuel)	520
			S	Technicien municipal	520
			PNS	Secrétaire de direction	522
			S	Mécanicien industriel	533
			PNS	Adjoint administratif (Ressources humaines)	534

Classes			Statut	Titre de l'emploi	Pointage
			PNS	Coordonnateur - secteur aquatique	545
10	547	591	PNS	Chef de division - Centre d'archives	549
			S	Conseiller en urbanisme	561
			S	Mécanicien-répartiteur	564
			S	Conseiller en communication et marketing	580
			PNS	Commissaire industriel	589
11	592	636	S	Technicien en informatique sénior	602
			PNS	Responsable des communications	602
			PNS	Régisseur à l'aéroport	606
			PNS	Régisseur technique	632
12	637	681	S	Comptable	638
			PNS	Contremaître des équipements récréatifs	640
			PNS	Agent de rémunération	641
			S	Monteur de lignes	643
			PNS	Coordonnateur en environnement	644
			PNS	Contremaître	645
			S	Ingénieur municipal sénior	652
13	682	726	S	Chef comptable	686
			PNS	Chef de division - Théâtre des Eskers	689
			PNS	Chef de division - Centre d'exposition	690
			PNS	Chef de division - Tourisme	699
			PNS	Chef de division - Bibliothèque	709
			PNS	Chef de division - secteur récréatif	721
			PNS	Chef de division - Immeubles	722
14	727	771	PNS	Chef de division - Projets et directeur adjoint	730

ANNEXE F - GRILLE SALARIALE

Cl.	Échelons		2024	2025	2026	2027	2028
			3,00%	3,00%	3,00%	2,25%	2,25%
1	1	90,20%	19,76 \$	20,35 \$	20,96 \$	21,43 \$	21,91 \$
	2	92,65%	20,29 \$	20,90 \$	21,53 \$	22,01 \$	22,51 \$
	3	95,10%	20,84 \$	21,47 \$	22,11 \$	22,61 \$	23,12 \$
	4	97,55%	21,38 \$	22,02 \$	22,68 \$	23,19 \$	23,71 \$
	5	100%	21,92 \$	22,58 \$	23,26 \$	23,78 \$	24,32 \$
2	1	90,20%	21,49 \$	22,13 \$	22,79 \$	23,30 \$	23,82 \$
	2	92,65%	22,05 \$	22,71 \$	23,39 \$	23,92 \$	24,46 \$
	3	95,10%	22,63 \$	23,31 \$	24,01 \$	24,55 \$	25,10 \$
	4	97,55%	23,23 \$	23,93 \$	24,65 \$	25,20 \$	25,77 \$
	5	100%	23,81 \$	24,52 \$	25,26 \$	25,83 \$	26,41 \$
3	1	90,20%	23,20 \$	23,90 \$	24,62 \$	25,17 \$	25,74 \$
	2	92,65%	23,82 \$	24,53 \$	25,27 \$	25,84 \$	26,42 \$
	3	95,10%	24,45 \$	25,18 \$	25,94 \$	26,52 \$	27,12 \$
	4	97,55%	25,08 \$	25,83 \$	26,60 \$	27,20 \$	27,81 \$
	5	100%	25,71 \$	26,48 \$	27,27 \$	27,88 \$	28,51 \$
4	1	90,20%	24,91 \$	25,66 \$	26,43 \$	27,02 \$	27,63 \$
	2	92,65%	25,57 \$	26,34 \$	27,13 \$	27,74 \$	28,36 \$
	3	95,10%	26,25 \$	27,04 \$	27,85 \$	28,48 \$	29,12 \$
	4	97,55%	26,93 \$	27,74 \$	28,57 \$	29,21 \$	29,87 \$
	5	100%	27,60 \$	28,43 \$	29,28 \$	29,94 \$	30,61 \$
5	1	90,20%	26,62 \$	27,42 \$	28,24 \$	28,88 \$	29,53 \$
	2	92,65%	27,34 \$	28,16 \$	29,00 \$	29,65 \$	30,32 \$
	3	95,10%	28,06 \$	28,90 \$	29,77 \$	30,44 \$	31,12 \$
	4	97,55%	28,80 \$	29,66 \$	30,55 \$	31,24 \$	31,94 \$
	5	100%	29,50 \$	30,39 \$	31,30 \$	32,00 \$	32,72 \$
6	1	90,20%	28,34 \$	29,19 \$	30,07 \$	30,75 \$	31,44 \$
	2	92,65%	29,09 \$	29,96 \$	30,86 \$	31,55 \$	32,26 \$
	3	95,10%	29,87 \$	30,77 \$	31,69 \$	32,40 \$	33,13 \$
	4	97,55%	30,62 \$	31,54 \$	32,49 \$	33,22 \$	33,97 \$
	5	100%	31,40 \$	32,34 \$	33,31 \$	34,06 \$	34,83 \$
7	1	90,20%	30,03 \$	30,93 \$	31,86 \$	32,58 \$	33,31 \$
	2	92,65%	30,85 \$	31,78 \$	32,73 \$	33,47 \$	34,22 \$
	3	95,10%	31,67 \$	32,62 \$	33,60 \$	34,36 \$	35,13 \$
	4	97,55%	32,48 \$	33,45 \$	34,45 \$	35,23 \$	36,02 \$
	5	100%	33,30 \$	34,30 \$	35,33 \$	36,12 \$	36,93 \$

Cl.	Échelons		2024	2025	2026	2027	2028
			3,00%	3,00%	3,00%	2,25%	2,25%
8	1	90,20%	31,75 \$	32,70 \$	33,68 \$	34,44 \$	35,21 \$
	2	92,65%	32,62 \$	33,60 \$	34,61 \$	35,39 \$	36,19 \$
	3	95,10%	33,49 \$	34,49 \$	35,52 \$	36,32 \$	37,14 \$
	4	97,55%	34,34 \$	35,37 \$	36,43 \$	37,25 \$	38,09 \$
	5	100%	35,21 \$	36,27 \$	37,36 \$	38,20 \$	39,06 \$
9	1	90,20%	33,48 \$	34,48 \$	35,51 \$	36,31 \$	37,13 \$
	2	92,65%	34,37 \$	35,40 \$	36,46 \$	37,28 \$	38,12 \$
	3	95,10%	35,28 \$	36,34 \$	37,43 \$	38,27 \$	39,13 \$
	4	97,55%	36,19 \$	37,28 \$	38,40 \$	39,26 \$	40,14 \$
	5	100%	37,10 \$	38,21 \$	39,36 \$	40,25 \$	41,16 \$
10	1	90,20%	35,17 \$	36,23 \$	37,32 \$	38,16 \$	39,02 \$
	2	92,65%	36,13 \$	37,21 \$	38,33 \$	39,19 \$	40,07 \$
	3	95,10%	37,09 \$	38,20 \$	39,35 \$	40,24 \$	41,15 \$
	4	97,55%	38,04 \$	39,18 \$	40,36 \$	41,27 \$	42,20 \$
	5	100%	38,99 \$	40,16 \$	41,36 \$	42,29 \$	43,24 \$
11	1	90,20%	36,88 \$	37,99 \$	39,13 \$	40,01 \$	40,91 \$
	2	92,65%	37,89 \$	39,03 \$	40,20 \$	41,10 \$	42,02 \$
	3	95,10%	38,88 \$	40,05 \$	41,25 \$	42,18 \$	43,13 \$
	4	97,55%	39,88 \$	41,08 \$	42,31 \$	43,26 \$	44,23 \$
	5	100%	40,89 \$	42,12 \$	43,38 \$	44,36 \$	45,36 \$
12	1	90,20%	38,59 \$	39,75 \$	40,94 \$	41,86 \$	42,80 \$
	2	92,65%	39,66 \$	40,85 \$	42,08 \$	43,03 \$	44,00 \$
	3	95,10%	40,70 \$	41,92 \$	43,18 \$	44,15 \$	45,14 \$
	4	97,55%	41,75 \$	43,00 \$	44,29 \$	45,29 \$	46,31 \$
	5	100%	42,79 \$	44,07 \$	45,39 \$	46,41 \$	47,45 \$
13	1	90,20%	40,30 \$	41,51 \$	42,76 \$	43,72 \$	44,70 \$
	2	92,65%	41,40 \$	42,64 \$	43,92 \$	44,91 \$	45,92 \$
	3	95,10%	42,51 \$	43,79 \$	45,10 \$	46,11 \$	47,15 \$
	4	97,55%	43,60 \$	44,91 \$	46,26 \$	47,30 \$	48,36 \$
	5	100%	44,69 \$	46,03 \$	47,41 \$	48,48 \$	49,57 \$
14	1	90,20%	42,02 \$	43,28 \$	44,58 \$	45,58 \$	46,61 \$
	2	92,65%	43,17 \$	44,47 \$	45,80 \$	46,83 \$	47,88 \$
	3	95,10%	44,31 \$	45,64 \$	47,01 \$	48,07 \$	49,15 \$
	4	97,55%	45,45 \$	46,81 \$	48,21 \$	49,29 \$	50,40 \$
	5	100%	46,60 \$	48,00 \$	49,44 \$	50,55 \$	51,69 \$

Nouveaux taux horaires suite au maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2020 pour les catégories d'emploi suivantes:

Catégories d'emploi	Échelons		2024	2025	2026	2027	2028
			3,00 %	3,00 %	3,00 %	2,25 %	2,25 %
Brigadier scolaire	1	90,20 %	27,95 \$	28,79 \$	29,65 \$	30,32 \$	31,00 \$
	2	92,65 %	28,72 \$	29,58 \$	30,47 \$	31,16 \$	31,86 \$
	3	95,10 %	29,48 \$	30,36 \$	31,27 \$	31,97 \$	32,69 \$
	4	97,55 %	30,23 \$	31,14 \$	32,07 \$	32,79 \$	33,53 \$
	5	100 %	30,99 \$	31,92 \$	32,88 \$	33,62 \$	34,38 \$
Secrétaire administratif	1	90,20 %	32,64 \$	33,62 \$	34,63 \$	35,41 \$	36,21 \$
	2	92,65 %	33,53 \$	34,54 \$	35,58 \$	36,38 \$	37,20 \$
	3	95,10 %	34,41 \$	35,44 \$	36,50 \$	37,32 \$	38,16 \$
	4	97,55 %	35,30 \$	36,36 \$	37,45 \$	38,29 \$	39,15 \$
	5	100 %	36,18 \$	37,27 \$	38,39 \$	39,25 \$	40,13 \$

ANNEXE G - VÊTEMENTS FOURNIS AUX PERSONNES SALARIÉES À L'EMBAUCHE

1. RÉGISSEUR-OPÉRATEUR (LIEU D'ENFOUISSEMENT TECHNIQUE)

- Cinq (5) chemises ;
- Deux (2) paires de pantalons.

2. AGENT DE STATIONNEMENTS

- Cinq (5) polos ou chemises ;
- Deux (2) pantalons ;
- Une (1) paire de souliers ;
- Une (1) paire de bottes d'hiver ;
- Un (1) manteau (3 dans 1) avec bande réfléchissante ;
- Une (1) paire de gants ou de mitaines ;
- Deux (2) bermudas ;
- Un (1) sac de la ville.

3. AGENT DE SERVICE

- Un (1) ensemble d'hiver (manteau et pantalon) ;
- Une (1) paire de gants ;
- Un (1) chapeau d'hiver (tuque) ;
- Une (1) paire de bottes d'hiver ;
- Un (1) ensemble de printemps (manteau et pantalon) ;
- Un (1) imperméable ;
- Une (1) paire de souliers à bout d'acier ;
- Une (1) paire de souliers de marche sans bout d'acier ;
- Deux (2) paires de pantalons ;
- Deux (2) bermudas.

ANNEXE H - LUNETTES DE SÉCURITÉ, LUNETTES SOLAIRES, LENTILLES, VERRES CORRECTEURS OU LENTILLES CORNÉENNES

1. Lunettes de sécurité

La personne salariée qui, par sa fonction, doit généralement porter des lunettes de sécurité conformément à la loi, peut se procurer une paire de lunettes de sécurité ajustées à sa vue selon les spécifications (transition, teinte, etc.) recommandées par le Comité de santé et sécurité, et ce auprès du fournisseur identifié par l'employeur.

Un maximum d'une (1) paire de lunettes par période de trente-six (36) mois est autorisé. La période est calculée à compter du dernier achat effectué par l'employeur, et ce pour la durée de la présente convention collective. Cette période peut être modifiée, selon le cas, si la personne salariée peut justifier une modification significative de sa prescription. Cette compensation ne couvre pas le coût de l'examen de la vue qui celle-ci, est assumée par la personne salariée.

Pour toutes les autres personnes salariées devant occasionnellement porter des lunettes de sécurité sans prescription, l'employeur fournira, au besoin, une paire de lunettes de sécurité standard.

2. Remboursement de lunettes solaires

Pour chaque période de trente-six (36) mois du dernier remboursement effectué par l'employeur, un montant maximal de 160,00 \$ (taxes incluses) est versé au titre d'emploi suivant :

- Agent de service ;
- Agent de stationnements ;
- Brigadier scolaire.

3. Bris ou détérioration des lentilles

Lorsqu'une personne salariée brise ou détériore ses lentilles dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur remplace à ses frais, les lentilles brisées ou détériorées.

4. Remboursement de verres correcteurs ou de lentilles cornéennes

La personne salariée qui, par sa fonction, se rapporte à une activité qui consiste à travailler devant un écran d'ordinateur de façon constante et/ou pour des périodes suffisamment longues ayant comme résultante que des troubles de vision peuvent survenir. L'employeur rembourse à la personne salariée ayant complété sa période probatoire un jeu de verres correcteurs et monture ou de lentilles cornéennes par période de trois (3) ans, et ce, jusqu'à concurrence de 175,00 \$ par réclamation.

ANNEXE I - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné (e) _____, autorise la Ville d'Amos à prélever sur mon salaire, un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 1322 du *Syndicat canadien de la fonction publique* qui est également reconnue pour me représenter aux fins des négociations des conventions collectives de travail avec la Ville d'Amos.

J'autorise également la Ville d'Amos à verser mensuellement le montant des prélèvements prévus aux présentes au (à la) secrétaire-trésorier(ière) du *Syndicat canadien de la fonction publique*.

J'ai signé cette autorisation sans contrainte et librement et j'ai le droit de révoquer cette autorisation dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Ville d'Amos et le *Syndicat canadien de la fonction publique*, mais non en dehors de cette période (réf : article 73 du *Code du travail*).

ET J'AI SIGNÉ À AMOS,

Ce _____^e jour du mois de _____ 20____.

Signature de la personne salariée

Adresse

Témoïn

ANNEXE J - ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE (Salariés réguliers)

<p>ASSURANCE-VIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ⁽¹⁾ 250% du salaire annuel (<i>arrondi au 1000 \$ supérieur du montant d'assurance</i>) ; • En cas de mort ou mutilation par accident : un montant additionnel de 100% du montant d'assurance-vie prévu en ⁽¹⁾ • Inclus perte accidentelle de vie et de membres ; • Exonération de primes et conversion.
<p>ASSURANCE-VIE DES PERSONNES À CHARGE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conjoint : 2 000 \$; • Enfant à charge de 24 heures ou plus : 1 000 \$.
<p>ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 70 % du salaire brut hebdomadaire payable au début de l'invalidité ; Maximum : 1 700 \$ • Délai de carence (en jours ouvrables) : En cas d'accident : 0 jour En cas d'hospitalisation : 0 jour En cas de maladie : 3 jours • Durée maximale des prestations : 17 semaines à partir du début des prestations. • Les prestations sont imposables.
<p>ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DURÉE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 66.67 % du premier 2 500 \$ mensuel et 50 % de l'excédent basé sur le salaire brut mensuel payable au début de l'invalidité ; Maximum : 8 100 \$ • Fin du versement des prestations : le jour de votre 65^{ème} anniversaire ou à la retraite, selon la première éventualité ; • Fin de l'assurance : le jour de votre 65^{ème} anniversaire ou à la retraite, selon la première éventualité ; • Complètement intégré au R.R.Q. • Les prestations sont imposables.

<p>ASSURANCE SOINS DE SANTÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée ; • Services et fournitures, ainsi que les médicaments prescrits par un médecin : 100 % remboursés par l'assureur, après déduction d'une franchise annuelle de 25 \$; • Établissements pour soins spécialisés : maison de convalescence, chambre semi-privée (60 jours / année civile / par personne assurée (100%) ; • Services paramédicaux : Selon la liste des professionnels de la santé incluse dans le tableau sommaire de la police d'assurance collective : 500 \$ par année civile, sans maximum par visite ;
<p>ASSURANCE-VOYAGE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avec assistance : maximum de 5 000 000 \$ de remboursement par séjour / par personne assurée (100 %) ; • Annulation de voyage : maximum 5 000 \$ de remboursement par séjour / par personne assurée (100%).

L'employeur paie 50% des primes pour les protections susmentionnées et l'autre 50 % est payé par l'employé.

ANNEXE K - RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. But du régime

Le régime de congé à traitement différé permet à une personne salariée régulière de travailler à traitement réduit durant un certain nombre d'années dans le but d'échelonner son traitement et, par le fait même, de bénéficier éventuellement d'un congé sans solde au cours duquel il recevra le même traitement réduit qu'il aura accumulé durant la période d'échelonnement du régime.

Le régime est établi non pas pour procurer des avantages à la personne salariée à compter de sa retraite, mais principalement pour permettre celle-ci de financer, en différant une partie de son traitement, un congé sans solde de son Employeur qu'il doit prendre dans le cadre de son emploi.

2. Définitions

2.1 Employeur

Ville d'Amos

2.2 Contrat

Document par lequel la personne salariée régulière et la Ville d'Amos conviennent des modalités du congé. Ce document doit être obligatoirement signé par la personne salariée et l'Employeur pour être approuvé et valide.

2.3 Période de congé

Période de temps au cours de laquelle la personne salariée est considéré en congé sans solde.

2.4 Personne salariée

Pour les fins d'application du présent régime de congé à traitement différé, le mot « **personne salariée** » désigne toute personne salariée régulière comptant au moins cinq (5) années d'ancienneté auprès de la Ville d'Amos.

2.5 Traitement

Le traitement correspondant au salaire brut régulier gagné par la personne salariée. Il exclut toute autre forme de rémunération pouvant lui être versée.

2.6 Période d'échelonnement du traitement

Période de temps au cours de laquelle la personne salariée contribue au régime un pourcentage déterminé de son salaire.

2.7 Législation fiscale

La *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), la *Loi sur les impôts* (Québec) ainsi que la réglementation adoptée sous l'une ou l'autre de ces lois, tel que cette législation existe et est modifiée de temps à autre.

2.8 Régime

Le régime comprend deux (2) volets :

- D'une part, une période d'échelonnement du traitement au cours de laquelle l'employé contribue au régime ;
- D'autre part, une période de congé sans solde pour l'employé durant laquelle il retire les sommes accumulées à son compte.

3. Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé (correspondant à la période d'échelonnement du traitement et de la période de congé) peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, à moins d'être prolongée à la suite d'interruption en raison de circonstances exceptionnelles hors du contrôle de la personne salariée, et ce, après approbation par l'Employeur. Néanmoins, la durée totale du régime, y incluant les interruptions, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

La période d'échelonnement du traitement est d'une durée maximale de six (6) ans, incluant la ou les période(s) d'interruption du régime, commençant le jour où, pour la première fois, une partie du traitement a commencé à être différée en vue de ce congé.

La partie du traitement pour services rendus au cours de l'année que la personne salariée diffère ne doit pas dépasser 33 1/3 % du montant du traitement que la personne salariée, en l'absence du régime, aurait gagné dans l'année civile à l'égard de ses services.

4. Durée du congé

La durée du congé peut être d'un (1) an ou de six (6) mois, comme prévu à l'article 7.1.

La personne salariée, durant son congé, bénéficie des dispositions de la convention collective, à l'exception des avantages suivants :

- Absences pour activités syndicales ;
- Banque d'heures supplémentaires ;
- Congés flottants ;
- Congés sociaux ;
- Prime ;
- Vêtements et équipements fournis par l'Employeur.

Le congé doit commencer après la fin de la période d'échelonnement du traitement.

Peu importe la durée du congé, la totalité du montant accumulé au nom de la personne salariée doit lui être payée au plus tard à la fin de la première année d'imposition commençant après la fin de la période d'échelonnement du traitement.

5. Conditions d'admissibilité

5.1 La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé sur demande écrite avec préavis de trois (3) mois et après approbation de l'Employeur.

5.2 La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Détenir le statut d'employé régulier et compter au moins cinq (5) années d'ancienneté.
- b) Faire une demande écrite en y précisant :
 - La durée de la période d'échelonnement ;
 - La durée du congé ;
 - Le moment de la prise du congé.
- c) Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime.
- d) Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.
- e) Le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat à moins d'entente entre les parties concernant les interruptions et les prolongations, le cas échéant.
- f) La personne salariée ne peut pas modifier l'entente une fois le choix exprimé et accepté.
- g) Avant de formuler une deuxième demande, le délai de carence pour participer de nouveau au régime est de trois (3) ans après la fin du premier congé.
- h) Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation des ministères du Revenu du Canada et du Québec.

5.3 Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut déterminer en tout temps une limite du nombre d'employés pouvant bénéficier en même temps du régime de congé à traitement différé selon les besoins de chaque service. De plus, les autorisations à participer audit régime seront octroyées en fonction de l'ancienneté de service à la Ville d'Amos.

6. Remplacement et retour au travail

Pendant toute la durée du congé accordé à la personne salariée en vertu du présent régime, l'Employeur peut pourvoir au remplacement de la personne salariée absente.

À l'expiration de son congé, la personne salariée reprend son poste chez l'Employeur.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé.

7. Modalités d'application

7.1 Traitement

Durant la période d'échelonnement du traitement et la période du congé, la personne salariée reçoit un pourcentage du traitement régulier qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon les tableaux suivants :

Période d'échelonnement		Période de congé		Période totale du régime
Durée	% de rémunération	Durée	% de rémunération	
2 ans	66,67 %	1 an	66,67 %	3 ans
3 ans	75 %	1 an	75 %	4 ans
4 ans	80 %	1 an	80 %	5 ans
Période d'échelonnement		Période de congé		Période totale du régime
Durée	% de rémunération	Durée	% de rémunération	
1,5 ans	75 %	6 mois	75 %	2 ans
2,5 ans	83,34 %	6 mois	83,34 %	3 ans
3,5 ans	87,5 %	6 mois	87,5 %	4 ans
4,5 ans	90 %	6 mois	90 %	5 ans

Tout le temps supplémentaire effectué par une personne salariée au cours de la période d'échelonnement sont rémunérées sur la base du salaire régulier qu'il aurait reçu s'il ne participait pas au régime, majoré au taux prévu pour le temps supplémentaire.

7.2 Participation de l'Employeur durant la période de congé

Durant la période de congé, la personne salariée est considérée en congé sans solde. Elle ne reçoit de l'Employeur ou de toute autre personne ou société avec laquelle son Employeur a un lien de dépendance, pendant cette période, aucun traitement autre que la rémunération différée. De plus, il n'y a aucune participation de l'Employeur au paiement des avantages sociaux, sauf pour les dispositions prévues au présent régime.

7.3 Régime de retraite

Durant la période d'échelonnement du traitement, la personne salariée et l'Employeur cotisent en fonction du traitement qui serait versé à la personne salariée si elle ne participait pas au régime.

Durant la période de congé, l'Employeur ne verse aucune cotisation au régime de retraite. Quant à la personne salariée, celle-ci peut choisir l'une des options suivantes :

- Payer seul les cotisations régulières de la personne salariée et de l'Employeur ;
- Payer les cotisations régulières de la personne salariée seulement ;
- Ne verser aucune cotisation.

Les cotisations régulières de la personne salariée et de l'Employeur, le cas échéant, sont établies en fonction du traitement qui serait versé à la personne salariée si elle ne participait pas au régime.

7.4 Régime d'assurance collective

Durant la période d'échelonnement du traitement, la participation de l'Employeur au financement du régime d'assurance collective est maintenue.

Durant la période de congé, la personne salariée doit maintenir sa participation au régime d'assurance collective en payant seul toutes les cotisations et primes nécessaires à cet effet, soit la part de la personne salariée et la part de l'Employeur, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant la période d'échelonnement, du traitement et la période de congé, le traitement assurable correspond au traitement qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Aux fins du présent article, la définition d'invalidité correspond à celle prévue au régime d'assurance collective.

7.4.1 Invalidité durant la période d'échelonnement du traitement

Si une invalidité survient durant la période d'échelonnement du traitement, la personne salariée peut choisir de cesser sa participation au régime à traitement différé ou continuer normalement sa participation au régime.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur termine le régime lorsque les périodes d'invalidité de la personne salariée totalisent six (6) mois au cours d'une période de douze (12) mois.

7.4.2 Invalidité durant la période de congé

Si une invalidité survient au cours de la période de congé, la personne salariée reçoit à la fin de la période de congé, si elle est encore invalide, et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à ce qui est

prévu au contrat d'assurance collective. L'invalidité est alors réputée avoir débuté à la fin de la période de congé.

7.5 Ancienneté et service continu

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté. Le service continu n'est pas interrompu.

7.6 Vacances annuelles, congés de maladie et jours fériés

Pendant la période d'échelonnement du traitement, les jours de congés de maladie utilisés, les jours fériés ainsi que les vacances annuelles sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'article 7.1 du présent régime. Durant cette période, les jours de congés de maladie non utilisés et payables au 31 décembre de chaque année sont rémunérés selon la méthode et le traitement qui serait versé à la personne salariée si elle ne participait pas au régime.

Durant la période de congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie et de service aux fins des vacances annuelles. Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de ses congés de maladie et de vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est de six (6) mois, la personne salariée est réputée avoir pris la moitié du quantum annuel de ses congés de maladie et de vacances payées auquel elle a droit.

7.7 Congés parentaux

Dans le cas des congés parentaux, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour desdits congés, le régime est prolongé sans toutefois dépasser la période maximale de sept (7) ans.

Durant ces congés, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

7.8 Congés sans solde

Pendant la période d'échelonnement du traitement du régime de congé à traitement différé, aucun congé sans solde ne peut être accordé.

7.9 Traitement imposable

Durant la période d'échelonnement du traitement du régime, l'Employeur n'effectue pas de retenues à la source ni de paiements aux gouvernements sur la partie de la rémunération versée au compte du participant.

Durant la période de congé, les retenues à la source et les paiements aux gouvernements sur le traitement différé sont effectués à partir du compte du participant.

7.10 Revenus imposables

Les revenus courus au profit de la personne salariée lui sont versés annuellement. Ils sont imposables dans l'année au titre de revenu d'emploi.

7.11 Régime de rentes du Québec

Durant la période d'échelonnement du traitement au régime, l'Employeur n'effectue pas de retenues à la source ni de paiements au gouvernement sur la partie de la rémunération versée au compte du participant.

Durant la période de congé, les retenues à la source et les paiements au gouvernement doivent être effectués à partir du compte du participant. L'Employeur assume sa part relative au traitement différé.

7.12 Fonds des services de santé du Québec

Durant la période d'échelonnement du traitement, l'Employeur n'effectue pas de contributions au gouvernement sur la partie de la rémunération versée au compte du participant.

Durant la période de congé, l'Employeur assume sa part relative au traitement différé.

7.13 Assurance-chômage

Durant la période d'échelonnement du traitement, l'Employeur effectue les retenues à la source et les contributions au gouvernement canadien sur 100 % du traitement gagné par la personne salariée.

Durant la période de congé, il n'y a pas de retenues à la source ni de contributions au gouvernement sur le traitement différé. La personne salariée ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-chômage et elle n'est pas assurée au cours de cette période de congé.

7.14 Retenues syndicales

Durant la période d'échelonnement et la période de congé, l'Employeur effectue les retenues syndicales habituelles.

7.15 Compte du participant

La Ville établit un compte pour chacun des personnes salariées participantes audit régime et attribue au compte de chaque personne salariée, à l'égard de chaque exercice financier, les contributions versées au régime, les intérêts ou autres revenus de placements gagnés, les frais, les pertes ou gains en capital réalisés.

Toutes les contributions versées au régime durant la période d'échelonnement du traitement sont acquises exclusivement au bénéfice de la personne salariée, et ce, dès le moment où elles sont retenues par la Ville.

Les revenus générés au bénéfice de la personne salariée par ses contributions au régime durant la période d'échelonnement du traitement, le cas échéant, doivent être versés annuellement à la personne salariée.

8. Cessation du régime

Il y a cessation du régime lorsque survient l'une ou l'autre des raisons suivantes : une démission, ou une retraite, ou l'expiration de la durée du régime incluant les interruptions, ou une mise à pied, ou un congédiement, ou un décès ou d'autres raisons similaires.

Un désistement volontaire de la part de la personne salariée peut également mettre fin au régime pourvu que l'employé avise l'Employeur par écrit au moins deux (2) mois avant la date prévue de la prise du congé. En aucun cas, la personne salariée ne peut se désister du régime durant la période de congé.

Le solde du compte doit alors être versé à la personne salariée, conformément aux règles fiscales en vigueur au cours de la première année d'imposition commençant après la date où celui-ci aurait dû commencer son congé.

Si la personne salariée décède avant le versement de la totalité des sommes accumulées à son compte, le solde du compte doit être versé selon les modalités établies par la personne salariée ou à la succession de ce dernier.

Aucune modification ni résiliation du régime n'aura l'effet de réduire ni d'éliminer les droits et les intérêts de toute personne salariée en vertu du régime ni de transférer les sommes amassées, en partie ou en totalité, à la Ville.

CONTRAT DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu

entre : Ville d'Amos
Ci-après appelé « l'Employeur »

et : _____
Ci-après appelé « la personne salariée »

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur permet à la personne salariée de se financer un congé sans solde en différant une partie de son traitement régulier, et ce, en conformité avec les règles fiscales en vigueur.
2. Le présent contrat couvre la période débutant le _____ et se terminant le _____ y compris la durée du congé.
3. La période de contributions au régime durant la période d'échelonnement du traitement s'étend du _____ au _____. Pendant cette période, la personne salariée reçoit ____ % de son traitement régulier, l'écart entre ce pourcentage et 100 % servant à financer sa période de congé.
4. La Ville établira un compte distinct au nom de la personne salariée auquel les contributions au régime sont versées par l'Employeur durant la période d'échelonnement du traitement.
5. La période de congé sera de _____ mois consécutifs, s'étendant normalement du _____ au _____ suite à la période d'échelonnement du traitement.

La période de congé est considérée sans solde et est financée par les montants transférés au compte pendant la période d'échelonnement du traitement.

Pendant la période de congé, la personne salariée ne doit pas recevoir de son Employeur ou d'une autre personne liée à celui-ci, au sens de la *Loi sur les impôts*, de traitement autre que la rémunération différée.

Le présent contrat inclut également l'ensemble des dispositions du régime.

En foi de quoi, les parties ont signé ce contrat.

Signé à la Ville d'Amos

Date

Directeur général

Date

Directeur de service

Date

Personne salariée

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE 1

FUSION MUNICIPALE DE LA VILLE D'AMOS AVEC LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-DALQUIER

Dans le cas où l'employeur doivent procéder à une ou des mises à pied liée à la fusion municipale entre la Ville d'Amos avec la municipalité de Saint-Félix-de-Dalquier, et ce, pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de l'application suivante de l'article 29.02.

29.02 Sécurité d'emploi

Toute personne salariée régulière bénéficie de la sécurité d'emploi selon les conditions suivantes :

29.02.1 Dans l'éventualité où l'Employeur décide d'abolir un poste occupé par une personne salariée régulière, cette personne salariée est affectée sur un poste vacant selon les modalités prévues à l'article 12 de la convention collective et ce, dans son domaine d'expertise, le cas échéant. La personne salariée qui ne peut être nommée dans un poste régulier est affecté à des tâches temporaires dans son domaine d'expertise pour une période de six (6) mois. Cette nomination ou affectation se fait sans perte de rémunération et la personne salariée conserve les mêmes avantages qu'elle détenait avant l'abolition de son poste, y compris la possibilité de maintenir son même nombre d'heures de travail.

29.02.2 Le domaine d'expertise signifie :

- a) Les exigences académiques particulières ou spécialisées prévues à la description du poste aboli;
- b) Dans le cas où la description du poste aboli prévoit comme seule exigence académique un secondaire 5, la personne salariée sera replacée dans un poste ou affectée à des tâches temporaires pour lesquelles la seule exigence académique est un secondaire 5.

29.02.3 Dans l'éventualité où, en application de l'article 29.02.1 de la convention collective, une personne salariée est nommée dans un poste de classe inférieure à celui qu'elle détenait, l'Employeur maintient la classe salariale détenue avant d'être nommée.

29.02.4

- a) La personne salariée dont la classe salariale est maintenue et/ou majorée le cas échéant, en conformité avec les dispositions de l'article 29.02.3 de la convention collective, est réputée avoir postulé sur chaque affichage en vue d'obtenir un poste selon l'article 12 de la convention collective dans son domaine d'expertise, qui, tout en étant égal ou inférieur à la classification du poste aboli, est de classification supérieure à celle du poste dans lequel elle a été nommée ou à celle des tâches temporaires auxquelles elle est affectée.

Cette présomption s'applique jusqu'à ce qu'elle obtienne un poste dont la classification salariale est égale à celle de son poste aboli et ce, pour une période maximale de six (6) mois.

- b) Une personne salariée affectée à des tâches temporaires ne peut refuser un poste obtenu en vertu de l'application de l'article 29.02.4 a) de la convention collective.

Une personne salariée nommée dans un poste de classe inférieure qui refuse un poste obtenu en application de l'article 29.02.4 a) de la convention collective est réputée avoir accepté le poste qu'elle détient, s'il y a lieu, et est alors rémunérée en fonction de la classe salariale de ce poste.

29.02.5 Si aucun poste régulier répondant au domaine d'expertise de la personne salariée n'est disponible dans les six mois de l'avis de l'abolition de poste, la personne salariée, peut, à son choix:

- a) Déplacer la personne salariée la moins ancienne détenant un poste régulier dans son domaine d'expertise.
- b) Être mise à pied et s'inscrire sur la liste de rappel.

La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe a) est mise à pied et est inscrite à la liste de rappel.

29.02.6 La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe a) de l'article 29.02.5 peut bénéficier des dispositions de l'article 29.02.1 et suivants. Toutefois, dans ce cas précis, l'article 29.02.5 est remplacé par le suivant :

Si aucun poste régulier répondant au domaine d'expertise de la personne salariée n'est disponible dans les six (6) mois de l'avis de l'abolition de poste, la personne salariée est mise à pied et est inscrite à la liste de rappel.

LETTRE D'ENTENTE 2

UTILISATION DES RÉGISSEURS-OPÉRATEURS DU CENTRE DE GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES (CGMR) AU SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS

CONSIDÉRANT QUE le 2 février 2021, tous les régisseurs-opérateurs en poste au Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) ont été intégrés au Service des travaux publics;

CONSIDÉRANT QUE les régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) peuvent donner leurs disponibilités pour être sur la liste pour effectuer du temps supplémentaire au sein du Service des travaux publics;

CONSIDÉRANT QUE le Service des travaux publics peut réquisitionner les régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) lors des périodes plus tranquilles afin d'effectuer des tâches reliées au déneigement ou autre;

CONSIDÉRANT QUE les régisseurs-opérateurs n'ont pas le même horaire de travail que les personnes salariées cols bleus du garage municipal en plus de recevoir une prime complémentaire – régisseur-opérateur sur chaque heure de travail payée;

CONSIDÉRANT QUE ces changements peuvent créer de la confusion, il est donc important de mettre par écrit une entente.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

GESTION DE LA PRIME COMPLÉMENTAIRE

1. Puisque les régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) bénéficient de la prime complémentaire prévu à l'article 33.06 de la convention collective du syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322, qui indique que : *Toute personne salariée agissant à titre de régisseur-opérateur au Centre de gestion des matières résiduelles et à l'Écocentre reçoit le montant de la prime prévue à l'article 33.02 pour chaque heure de travail payée*, les parties conviennent que lorsqu'un contremaître du Service des travaux publics appelle un régisseur-opérateur du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) pour effectuer du temps supplémentaire (puisque'ils ont donné leurs disponibilités sur la liste), **ils n'ont pas droit à la prime citée à l'article 33.06 puisqu'ils effectuent du temps supplémentaire à leur propre initiative.**
2. Par contre, si les régisseurs-opérateurs ont débuté ou non leur journée au Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) et qu'il manque d'effectif au Service des travaux publics pour effectuer une ou plusieurs tâches durant la journée ou plus et que l'Employeur demande à l'un d'eux d'aller aider, **la prime s'applique, car le régisseur-opérateur sélectionné vient dépanner l'Employeur et de ce fait, il ne doit pas être pénalisé.**

3. Malgré les articles 1 et 2, le régisseur-opérateur du lieu d'enfouissement technique (LET) et le régisseur-opérateur de la plate-forme de compostage ne peuvent avoir une prime complémentaire supérieure à sept (7) heures de prime par jour (**7 heures étant le maximum**). Dans le cas du régisseur-opérateur à l'Écocentre, il ne peut avoir une prime complémentaire supérieure à huit (8) heures par jour (**8 heures étant le maximum**) le tout en conformité avec l'horaire normal de travail respectif des régisseurs-opérateurs au Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR).
4. Advenant le cas où l'un des régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) demandait à être transféré au Service des travaux publics pour différentes raisons, à ce moment-là, **il n'aurait plus le droit à ladite prime puisque ce transfert serait à sa propre initiative.**

HORAIRE DE TRAVAIL

5. Puisque les régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) n'ont pas le même horaire de travail que celui appliqué aux personnes salariées cols bleus au Service des travaux publics, les parties conviennent que l'Employeur doit en informer le régisseur-opérateur du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) sollicité du ou des futurs déplacements **minimalement vingt-quatre (24) heures à l'avance**. À ce moment-là, le régisseur-opérateur pourra être affecté sur un horaire de 7 h à 16 h incluant une pause de trente (30) minutes l'avant-midi ainsi qu'une période d'une (1) heure pour dîner.
6. Si l'Employeur n'est pas en mesure d'informer le régisseur-opérateur requis vingt-quatre (24) heures à l'avance, celui-ci travaillera sur son horaire habituel soit de 10 h à 17 h avec trente (30) minutes pour dîner, sans autre période de pause dans le cas du régisseur-opérateur du lieu d'enfouissement technique (LET), de 7 h à 14 h avec trente (30) minutes pour dîner, sans autre période de pause dans le cas du régisseur-opérateur de la plate-forme de compostage et de 8 h à 17 h avec une (1) heure pour dîner, sans autre période de pause dans le cas du régisseur-opérateur à l'Écocentre.

AUTRES PRÉCISIONS

7. Une des parties peut mettre fin à la présente entente moyennant un préavis d'écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours.

LETTRE D'ENTENTE 3

JOUR DU SOUVENIR

CONSIDÉRANT l'article 20.01 de la convention collective stipulant que tout autre jour décrété comme jour férié ou fête chômée par le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial ou par le conseil municipal;

CONSIDÉRANT les demandes formulées par la partie syndicale dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions des parties lors des négociations du renouvellement de la convention collective au cours des mois de novembre et décembre 2024.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Malgré la portée de l'article 20.01 concernant les jours fériés ou fêtes chômées décrétées par le gouvernement fédéral, la partie syndicale renonce à revendiquer le jour du Souvenir.

Cependant, les parties conviennent que le congé férié du jour du Souvenir sera substitué par le premier lundi du mois d'août.

Les parties conviennent qu'advenant qu'une Loi vienne décréter que le jour du Souvenir soit obligatoire, ce jour férié remplacera le premier lundi du mois d'août.

LETTRE D'ENTENTE 4

L'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PROVENANT DE SAINT-FÉLIX-DE-DALQUIER

CONSIDÉRANT QUE l'ancienneté des personnes salariées de la Ville d'Amos a été calculée en date du 7 décembre 2024;

CONSIDÉRANT la fusion de la municipalité de Saint-Félix-de-Dalquier avec la ville d'Amos en date du 4 janvier 2025 et que les personnes salariées suivantes ont été intégrées à l'unité d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique local 1322;

1. [REDACTED]
2. [REDACTED]

CONSIDÉRANT le souhait des parties de convenir d'une entente relativement à l'ancienneté des personnes salariées identifiées ci-dessus.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente et sert, en cas de doute, à en interpréter le sens et la portée.
2. Les parties s'entendent pour reconnaître l'ancienneté suivante à chacune des personnes salariées citées ci-dessous :
 1. [REDACTED] 33 ans, 13 semaines;
 2. [REDACTED] : 2 ans, 5 semaines, 3 jours.
3. Les parties s'entendent pour utiliser l'ancienneté inscrite à la présente entente pour chacune des personnes salariées identifiées ci-dessus au moment d'appliquer les dispositions de la convention collective section locale 1322.
4. Les parties conviennent d'ajouter, à la prochaine liste d'ancienneté, les personnes salariées citées à la présente entente.
5. La présente entente est en vigueur jusqu'à la révision de la prochaine liste d'ancienneté des personnes salariées de l'unité d'accréditation syndicale 1322.



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : La Ville d'Amos représentée aux présentes par son directeur général, monsieur Patrick Rodrigue.

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322, représenté aux présentes par sa présidente, madame Marielle Boucher.

OBJET : **JOUR DU SOUVENIR**

CONSIDÉRANT l'article 20.01 de la convention collective stipulant que tout autre jour décrété comme jour férié ou fête chômée par le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial ou par le conseil municipal;

CONSIDÉRANT les demandes formulées par la partie syndicale dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions des parties lors des négociations du renouvellement de la convention collective au cours des mois de novembre et décembre 2024.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Malgré la portée de l'article 20.01 concernant les jours fériés ou fêtes chômées décrétées par le gouvernement fédéral, la partie syndicale renonce à revendiquer le jour du Souvenir.

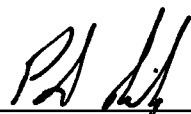
Cependant, les parties conviennent que le congé férié du jour du Souvenir sera substitué par le premier lundi du mois d'août.

Les parties conviennent qu'advenant qu'une Loi vienne décréter que le jour du Souvenir soit obligatoire, ce jour férié remplacera le premier lundi du mois d'août.

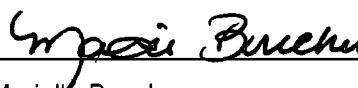
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, ce 12^e jour de mars 2025.

LA VILLE D'AMOS

LE SYNDICAT CANADIEN DE
SECTION LOCALE 1322



Patrick Rodrigue
Directeur général



Marielle Boucher
Présidente

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE : La Ville d'Amos représentée aux présentes par son directeur général, monsieur Patrick Rodrigue.
- ET : Le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322, représenté aux présentes par sa présidente, madame Marielle Boucher.
- OBJET : **Utilisation des employés du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) au Service des travaux publics**
-

CONSIDÉRANT QUE le 2 février 2021, tous les régisseurs-opérateurs en poste au Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) ont été intégrés au Service des travaux publics;

CONSIDÉRANT que les régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) peuvent donner leurs disponibilités pour être sur la liste pour effectuer du temps supplémentaire au sein du Service des travaux publics;

CONSIDÉRANT QUE le Service des travaux publics peut réquisitionner les régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) lors des périodes plus tranquilles afin d'effectuer des tâches reliées au déneigement ou autre;

CONSIDÉRANT QUE les régisseurs-opérateurs n'ont pas le même horaire de travail que les personnes salariées cols bleus du garage municipal en plus de recevoir une prime complémentaire – régisseur-opérateur sur chaque heure de travail payée;

CONSIDÉRANT QUE ces changements peuvent créer de la confusion, il est donc important de mettre par écrit l'entente.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

GESTION DE LA PRIME COMPLÉMENTAIRE

1. Puisque les employés du CGMR bénéficient de la prime complémentaire prévu à l'article 33.06 de la convention collective du syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322, qui indique que : *Toute personne salariée agissant à titre de régisseur-opérateur au Centre de gestion des matières résiduelles et à l'Écocentre reçoit le montant de la prime prévue à l'article 33.02 pour chaque heure de travail payée*, les parties conviennent que lorsqu'un contremaître du Service des travaux publics appelle un employé du CGMR pour effectuer du temps supplémentaire (puisque'ils ont donné leurs disponibilités sur la liste), **ils n'ont pas droit à la prime citée à l'article 33.06 puisqu'ils effectuent du temps supplémentaire à leur propre initiative.**
2. Par contre, si les régisseurs-opérateurs ont débuté ou non leur journée au Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) et qu'il manque d'effectif au Service des travaux publics pour effectuer une ou plusieurs tâches durant la journée ou plus et que l'Employeur demande à l'un d'eux d'aller aider, **la prime s'applique, car le régisseur-opérateur sélectionné vient dépanner l'Employeur et de ce fait, il ne doit pas être pénalisé.**
3. Malgré les articles 1 et 2, le régisseur-opérateur du lieu d'enfouissement technique (LET) et le régisseur-opérateur de la plate-forme de compostage ne peuvent avoir une prime complémentaire supérieure à sept (7) heures de prime par jour (**7 heures étant le maximum**). Dans le cas du régisseur-opérateur à l'Écocentre, il ne peut avoir une prime complémentaire supérieure à huit (8) heures par jour (**8 heures étant le maximum**) le tout en conformité avec l'horaire normal de travail respectif des régisseurs-opérateurs au Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR).
4. Advenant le cas où l'un des régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) demandait à être transféré au Service des travaux publics pour

différentes raisons, à ce moment-là, il n'aurait plus le droit à ladite prime puisque ce transfert serait à sa propre initiative.

HORAIRE DE TRAVAIL

5. Puisque les régisseurs-opérateurs du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) n'ont pas le même horaire de travail que celui appliqué aux personnes salariées cols bleus au Service des travaux publics, les parties conviennent que l'Employeur doit informer le régisseur-opérateur du Centre de gestion des matières résiduelles (CGMR) sollicité du ou des futurs déplacements **minimalement vingt-quatre (24) heures à l'avance**. À ce moment-là, le régisseur-opérateur pourra être affecté sur un horaire de 7 h à 16 h incluant une pause de trente (30) minutes l'avant-midi ainsi qu'une période d'une (1) heure pour dîner.
6. Si l'Employeur n'est pas en mesure d'informer le régisseur-opérateur requis vingt-quatre (24) heures à l'avance, celui-ci travaillera sur son horaire habituel soit de 10 h à 17 h avec trente (30) minutes pour dîner, sans autre période de pause dans le cas du régisseur-opérateur du lieu d'enfouissement technique (LET), de 7 h à 14 h avec trente (30) minutes pour dîner, sans autre période de pause dans le cas du régisseur-opérateur de la plateforme de compostage et de 8 h à 17 h avec une (1) heure pour dîner, sans autre période de pause dans le cas du régisseur-opérateur à l'Écocentre.

AUTRES PRÉCISIONS

7. Une des parties peut mettre fin à la présente entente moyennant un préavis d'écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours.

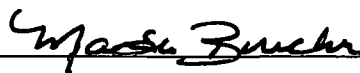
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, ce 12^e jour de mars 2025.

LA VILLE D'AMOS



Patrick Rodrigue
Directeur général

LE SYNDICAT CANADIEN DE
SECTION LOCALE 1322



Marielle Boucher
Présidente

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE : La Ville d'Amos représentée aux présentes par son directeur général, monsieur Patrick Rodrigue.
- ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322, représenté aux présentes par sa présidente, madame Marielle Boucher.
- OBJET : **L'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PROVENANT DE SAINT-FÉLIX-DE-DALQUIER**

CONSIDÉRANT QUE l'ancienneté des personnes salariées de la Ville d'Amos a été calculée en date du 7 décembre 2024;

CONSIDÉRANT la fusion de la municipalité de Saint-Félix-de-Dalquier avec la ville d'Amos en date du 4 janvier 2025 et que les personnes salariées suivantes ont été intégrées à l'unité d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique local 1322;

1. [REDACTED]
2. [REDACTED]

CONSIDÉRANT le souhait des parties de convenir d'une entente relativement à l'ancienneté des personnes salariées identifiées ci-dessus.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente et sert, en cas de doute, à en interpréter le sens et la portée.
2. Les parties s'entendent pour reconnaître l'ancienneté suivante à chacune des personnes salariées citées ci-dessous :
 1. [REDACTED] 33 ans, 13 semaines;
 2. [REDACTED] : 2 ans, 5 semaines, 3 jours.
3. Les parties s'entendent pour utiliser l'ancienneté inscrite à la présente entente pour chacune des personnes salariées identifiées ci-dessus au moment d'appliquer les dispositions de la convention collective section locale 1322.
4. Les parties conviennent d'ajouter, à la prochaine liste d'ancienneté, les personnes salariées citées à la présente entente.

La présente entente est en vigueur jusqu'à la révision de la prochaine liste d'ancienneté des personnes salariées de l'unité d'accréditation syndicale 1322.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, ce 12^e jour de mars 2025.

LA VILLE D'AMOS

LE SYNDICAT CANADIEN DE
SECTION LOCALE 1322



Patrick Rodrigue
Directeur général



Marielle Boucher
Présidente

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE : La Ville d'Amos représentée aux présentes par son directeur général, monsieur Patrick Rodrigue.
- ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322, représenté aux présentes par sa présidente, madame Marielle Boucher.
- OBJET : **FUSION MUNICIPALE DE LA VILLE D'AMOS AVEC LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-FÉLIX-DE-DALQUIER**
-

Dans le cas où l'employeur doivent procéder à une ou des mises à pied liée à la fusion municipale entre la Ville d'Amos avec la municipalité de Saint-Félix-de-Dalquier, et ce, pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de l'application suivante de l'article 29.02.

29.02 Sécurité d'emploi

Toute personne salariée régulière bénéficie de la sécurité d'emploi selon les conditions suivantes :

29.02.1 Dans l'éventualité où l'Employeur décide d'abolir un poste occupé par une personne salariée régulière, cette personne salariée est affectée sur un poste vacant selon les modalités prévues à l'article 12 de la convention collective et ce, dans son domaine d'expertise, le cas échéant. La personne salariée qui ne peut être nommée dans un poste régulier est affecté à des tâches temporaires dans son domaine d'expertise pour une période de six (6) mois. Cette nomination ou affectation se fait sans perte de rémunération et la personne salariée conserve les mêmes avantages qu'elle détenait avant l'abolition de son poste, y compris la possibilité de maintenir son même nombre d'heures de travail.

29.02.2 Le domaine d'expertise signifie :

- a) Les exigences académiques particulières ou spécialisées prévues à la description du poste aboli;
- b) Dans le cas où la description du poste aboli prévoit comme seule exigence académique un secondaire 5, la personne salariée sera replacée dans un poste ou affectée à des tâches temporaires pour lesquelles la seule exigence académique est un secondaire 5.

29.02.3 Dans l'éventualité où, en application de l'article 29.02.1 de la convention collective, une personne salariée est nommée dans un poste de classe inférieure à celui qu'elle détenait, l'Employeur maintient la classe salariale détenue avant d'être nommée.

29.02.4

- a) La personne salariée dont la classe salariale est maintenue et/ou majorée le cas échéant, en conformité avec les dispositions de l'article 29.02.3 de la convention collective, est réputée avoir postulé sur chaque affichage en vue d'obtenir un poste selon l'article 12 de la convention collective dans son domaine d'expertise, qui, tout en étant égal ou inférieur à la classification du poste aboli, est de classification supérieure à celle du poste dans lequel elle a été nommée ou à celle des tâches temporaires auxquelles elle est affectée.

Cette présomption s'applique jusqu'à ce qu'elle obtienne un poste dont la classification salariale est égale à celle de son poste aboli et ce, pour une période maximale de six (6) mois.

- b) Une personne salariée affectée à des tâches temporaires ne peut refuser un poste obtenu en vertu de l'application de l'article 29.02.4 a) de la convention collective.

Une personne salariée nommée dans un poste de classe inférieure qui refuse un poste obtenu en application de l'article 29.02.4 a) de la convention collective est réputée avoir accepté le poste qu'elle détient, s'il y a lieu, et est alors rémunérée en fonction de la classe salariale de ce poste.

29.02.5 Si aucun poste régulier répondant au domaine d'expertise de la personne salariée n'est disponible dans les six mois de l'avis de l'abolition de poste, la personne salariée, peut, à son choix:

- a) Déplacer la personne salariée la moins ancienne détenant un poste régulier dans son domaine d'expertise.
- b) Être mise à pied et s'inscrire sur la liste de rappel.

La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe a) est mise à pied et est inscrite à la liste de rappel.

29.02.6 La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe a) de l'article 29.02.5 peut bénéficier des dispositions de l'article 29.02.1 et suivants. Toutefois, dans ce cas précis, l'article 29.02.5 est remplacé par le suivant :

Si aucun poste régulier répondant au domaine d'expertise de la personne salariée n'est disponible dans les six (6) mois de l'avis de l'abolition de poste, la personne salariée est mise à pied et est inscrite à la liste de rappel.

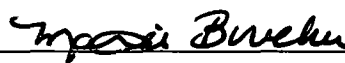
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, ce 12^e jour de mars 2025.

LA VILLE D'AMOS

**LE SYNDICAT CANADIEN DE
SECTION LOCALE 1322**



Patrick Rodrigue
Directeur général



Marielle Boucher
Présidente