

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE ROUYN-NORANDA - AÉROPORT

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2738

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.....	6
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE	8
ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT	9
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 10 - MUTATION VOLONTAIRE.....	12
ARTICLE 11 - AFFECTATION TEMPORAIRE	13
ARTICLE 12 - CONDITIONS SPÉCIALES	14
ARTICLE 13 - CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTES	15
ARTICLE 14 - SALAIRES ET FONCTIONS	15
ARTICLE 15 - JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE	15
ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL	16
ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	18
ARTICLE 18 - RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE	18
ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	19
ARTICLE 20 - VACANCES ANNUELLES	21
ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX	22
ARTICLE 22 - TRAITEMENT EN MALADIE.....	23
ARTICLE 23 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	24
ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE	24
ARTICLE 25 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX SALARIÉS	26
ARTICLE 26 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	27
ARTICLE 27 - PRIMES ET ALLOCATIONS : AUTOMOBILE, VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT	30
ARTICLE 28 - ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	33
ARTICLE 29 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	33
ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE.....	34
ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	35
ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	35
ANNEXES	37
ANNEXE A - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS.....	38
ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ	39
ANNEXE C - CLASSIFICATION ET SALAIRES – 2022-2023 AVANT LA SIGNATURE	40
ANNEXE D - CLASSIFICATION ET SALAIRES – 2023-2024 APRÈS LA SIGNATURE	41
ANNEXE D - CLASSIFICATION ET SALAIRES – 2025-2026 APRÈS LA SIGNATURE	42
ANNEXE D - CLASSIFICATION ET SALAIRES – 2027 APRÈS LA SIGNATURE	43
ANNEXE E - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	44
ANNEXE F - ENTENTE PAIE DE VACANCES.....	45
ANNEXE G - CONGÉS ADDITIONNELS.....	46
ANNEXE H - PAIE DE VACANCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES.....	47
ANNEXE I - LETTRE D'ENTENTE – RAPPEL D'URGENCE	48
ANNEXE J – BALANCEMENT HORAIRE.....	49

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre les parties, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des griefs et/ou mécontentes qui peuvent survenir.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation portant le n° 555-1536 émis le 12 mai 1981, par le *Conseil canadien des relations du travail*.

2.02 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 salariés, en conformité avec ses droits, ses obligations et la convention collective.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.01 Employeur

Désigne la Ville de Rouyn-Noranda ou ses représentants.

4.02 Salarié

Désigne toute personne qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation.

4.03 Salarié régulier

Désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement des services réguliers assumés par l'employeur, pourvu que ce salarié ait complété sa période d'essai. L'employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention collective, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe A attachée à la présente pour en faire partie intégrante, sont des salariés réguliers.

4.04 Salarié à l'essai

Désigne tout salarié embauché par résolution du conseil de ville aux fins d'occuper un poste de salarié régulier, mais qui n'a pas complété 1 560 heures régulières travaillées. Ce salarié a droit à tous les bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de congédiement, le régime de retraite et l'accumulation d'ancienneté, compte tenu des dispositions de l'article 9.03.

4.05 Salarié réserviste

4.05.1 Un salarié embauché de façon provisoire et intermittente, en plus des effectifs réguliers et sur des postes ou à des emplois régis par la présente convention collective, pour effectuer tout travail nécessaire aux activités de l'employeur.

4.05.2 Un salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent pour droits parentaux (et prolongation le cas échéant), libération pour activités syndicales, vacances, congé de maladie, congé sans solde, accident du travail, congés spéciaux ou toute autre absence autorisée par l'employeur.

4.05.3 Les salariés réservistes qui au 1^{er} janvier de chaque année ont accumulé plus de 1 040 heures régulières de travail pour les cols bleus et 845 heures pour les cols blancs, dans les deux (2) années précédentes, se voient conférer le statut de salariés réservistes admissibles aux rappels pour l'année en cours.

4.05.4 Le salarié réserviste admissible aux rappels a droit à tous les bénéfices des présentes à l'exception de l'accumulation d'ancienneté et du régime d'assurance collective. Toutefois, un salarié réserviste admissible aux rappels pourra adhérer au régime d'assurance collective à compter du jour où il a accumulé une (1) année de service sans mise à pied. Il bénéficiera de ce régime jusqu'à une mise à pied subséquente. Advenant une mise à pied subséquente, le salarié réserviste admissible au rappel devra accumuler de nouveau une (1) année de service sans mise à pied pour devenir éligible au programme.

4.05.5 Le salarié réserviste non admissible aux rappels et le salarié réserviste admissible au rappel dont la durée d'emploi prévu est inférieure à douze (12) mois n'a droit à aucun bénéfice de la présente convention collective sauf pour les salaires, les heures supplémentaires et les primes. Il bénéficie d'une compensation monétaire additionnelle de 11.6 % sur le salaire régulier qui lui est remise sur chaque paie pour tenir compte des bénéfices auxquels il est exclu.

4.05.6 Au mois de janvier de chaque année, l'employeur communique par écrit au syndicat la liste des salariés admissibles aux rappels pour l'année en cours. Cette liste doit comprendre :

- a) Le nom du salarié;
- b) la ou les fonctions occupées;
- c) l'ancienneté de rappel;
- d) l'ancienneté occupationnelle dans la ou les fonctions occupées;
- e) la date de dernière embauche.

4.05.7 L'ancienneté de rappel se calcule en additionnant le nombre total d'heures régulières travaillées depuis les deux (2) années précédant le 1^{er} janvier de la première année d'éligibilité aux rappels, période pendant laquelle il n'a jamais perdu le statut de salarié réserviste admissible aux rappels.

4.05.8 L'ancienneté occupationnelle se calcule en additionnant le nombre total d'heures régulières travaillées dans une catégorie d'occupation depuis les deux (2) années précédant le 1^{er} janvier de la première année d'éligibilité aux rappels, période pendant laquelle il n'a jamais perdu le statut de salarié réserviste admissible aux rappels.

Pour être éligible au calcul de l'ancienneté occupationnelle, un salarié doit occuper une catégorie d'occupation pour plus de trois (3) mois consécutifs.

4.05.9 Les catégories d'occupation sont les suivantes:

Cols bleus :

- ouvrier d'entretien général
- technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire
- mécanicien et pompier auxiliaire
- électricien et pompier auxiliaire

Cols blancs :

- agente de bureau 2
- secrétaire-réceptionniste

4.05.10 Aucune ancienneté occupationnelle ne peut être calculée pour un emploi de journalier.

4.05.11 L'employeur transmet par courriel ou courrier à un représentant du syndicat tout avis de mise à pied, fin d'emploi ou de congédiement d'un salarié réserviste.

4.05.12 Le salarié réserviste, qui a moins de 1 560 heures régulières travaillées ou, tout nouveau salarié réserviste embauché pour une période prévue de moins de 1 560 heures régulières ou, tout salarié réserviste travaillant en moyenne moins de quarante (40) heures régulières par semaine recevra une indemnité de vacances sur sa paie régulière. Pour le salarié col blanc, il faut lire 1 267 heures et 32,5 heures régulières.

4.06 Salarié occasionnel

Désigne et comprend tout salarié étudiant, tout salarié de projets gouvernementaux et/ou d'organismes publics, ainsi que tout salarié qui remplit un genre d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective. Le salarié occasionnel n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective.

4.07 Promotion

Mouvement d'un salarié à un autre emploi, dont le taux de l'échelle salariale est supérieur à celui qu'il occupait.

4.08 Transfert

Signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre également rémunéré.

4.09 Rétrogradation

Signifie le passage d'un salarié d'un emploi à un autre moins rémunéré.

4.10 Mésentente

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief.

4.11 Horaire de travail

Signifie la répartition des heures régulières de travail suivant l'article 16 de la présente convention collective.

4.12 Jour

« Jour » lorsqu'il s'agit d'un jour de congé, d'un jour de vacances, d'un jour de maladie ou pour tous les autres avantages sociaux prévus à la présente convention collective, correspond à un nombre d'heures équivalant au cinquième de la semaine normale de travail, sauf pour les congés sociaux qui sont les heures normalement travaillées.

4.13 Journée

Période commençant avec le début du quart régulier de travail et se terminant vingt-quatre (24) heures plus tard.

4.14 Conjoint

Par conjoint, on entend les personnes :

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

4.15 Service continu

Durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par la convention collective, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait cessation d'emploi.

4.16 Directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines, ou son représentant, ou toute personne remplissant cette fonction.

ARTICLE 5 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Aux fins de l'application de la convention collective, toute personne a droit, de la part de l'employeur et de la part du syndicat et leurs représentants respectifs, 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'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, 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 cet handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié est libre d'être membre ou de ne pas être membre du syndicat et le fait d'être membre du syndicat ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.

6.02 Tout salarié couvert par cette convention collective, membre ou non, 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 prévu à l'annexe « E ».

6.03 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi et dès son engagement, autoriser l'employeur à déduire chaque mois de sa paie, en la manière prévue à l'annexe « E », le montant de la cotisation syndicale.

6.04 La remise des cotisations ainsi déduites est faite par virement bancaire à l'ordre du *Syndicat canadien de la fonction publique*, section locale 2738. L'argent ainsi perçu est remis au secrétaire-trésorier accompagné d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés ayant cotisés, le statut du salarié et les montants ainsi retenus, dans les quinze (15) jours de calendrier du mois suivant leur perception.

6.05 Salle de réunion

Les assemblées du syndicat peuvent être tenues dans une salle municipale disponible, et ce, sans frais, par entente mutuelle au préalable avec l'employeur.

6.06 Affichage d'avis

Le syndicat a le droit d'afficher les avis syndicaux adressés à ses membres sur les propriétés de l'employeur, à des endroits appropriés convenus entre les parties, à la condition que ces avis soient en relation directe avec les activités normales du syndicat.

6.07 Absences motivées

Tout membre du syndicat choisi comme délégué pour participer à des congrès, des formations ou autres affaires syndicales et requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail, sans perte de salaire et d'ancienneté, à la condition cependant qu'il obtienne à cet effet, pour la période du 1^{er} novembre au 15 avril, l'autorisation du directeur des ressources humaines sept (7) jours avant son départ, laquelle autorisation ne peut être refusée sans raison majeure et doit être communiquée au syndicat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. En dehors de cette période, la demande doit être effectuée quinze (15) jours avant le départ.

Toutefois, pas plus d'un (1) membre à la fois ne peut se prévaloir de ce droit, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année pour l'ensemble du syndicat.

Nonobstant ce qui précède, d'autres membres peuvent s'absenter pour de telles fins après entente entre les parties.

6.08 Période commençant avec le début du quart régulier de travail et se terminant vingt-quatre (24) heures plus tard. Le salaire est maintenu et l'ancienneté continue de s'accumuler pour un maximum de deux (2) salariés membre du syndicat incluant le salarié concerné si tel est le cas lorsqu'il y a une rencontre en présence des représentants de l'employeur pour la négociation d'une convention collective, pour discuter d'une mésentente ou grief relativement à l'application de la convention collective durant les heures de travail.

6.09 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers, de ses délégués et des membres des divers comités. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste.

6.10 L'employeur fournit au syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses chefs de service. Il communique également au syndicat toute modification à cette liste.

6.11 Les conseillers extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention collective.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS, DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

7.01 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible.

7.02 Tout grief ou toute mécontente d'un salarié, d'un groupe de salariés ou du syndicat peut être soumis verbalement et discuté avec le supérieur immédiat, le directeur du service ou le directeur des ressources humaines, selon le cas.

7.03 À défaut d'y trouver une solution satisfaisante, le grief ou la mécontente doit être présenté par écrit au directeur du service concerné et au directeur des ressources humaines, et ce, dans tous les cas, dans les trente (30) jours de l'occurrence ou de la connaissance du fait dont découle le grief ou la mécontente.

7.04 Le syndicat et l'employeur conviennent, à la suite de la présentation par écrit d'un grief ou d'une mécontente de se rencontrer afin de tenter d'y trouver une solution acceptable pour toutes les parties impliquées, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception par écrit du grief ou de la mécontente.

7.05 Le directeur des ressources humaines a cinq (5) jours, à compter de la rencontre mentionnée à l'article 7.04, pour y répondre par écrit, à moins qu'il n'y ait eu entente.

7.06 Dans le cas où le syndicat n'est pas satisfait de la réponse de l'employeur ou de l'absence d'une réponse de l'employeur au grief soumis, il peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de six (6) mois suivant le dépôt du grief.

7.07 L'employeur peut également soumettre un grief au syndicat. Un tel grief est alors soumis par écrit au président du syndicat selon la procédure prévue à l'article 7.03, laquelle s'applique en l'adaptant.

7.08 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un salarié, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitrageable. En cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler la mesure disciplinaire ou de rendre toute autre décision qu'il juge juste et équitable.

7.09 Le défaut de présenter un grief dans les délais prescrits à la convention collective entraîne la déchéance de ce grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties.

7.10 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief exceptés).

7.11 Une erreur technique dans le libellé d'un grief ne l'invalide pas.

7.12 Tout grief ou toute mécontente qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.

7.13 La partie qui désire procéder à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit.

7.14 Les deux (2) parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail prévaudront.

7.15 En rendant une décision au sujet de tout grief ou toute mécontente qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et, pour les mécontentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention collective, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

7.16 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

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

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

8.01 Tout avis disciplinaire doit être communiqué par écrit au salarié dans les dix (10) jours de la naissance du fait dont découle l'avis disciplinaire ou de la connaissance que l'employeur en a eue. Copie dudit avis doit être transmise au syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose. Seuls les motifs mentionnés dans cet avis peuvent être invoqués devant un tribunal d'arbitrage.

8.02 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical.

La remise en main d'une mesure disciplinaire à un salarié constitue une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8.02.1 Le salarié ne doit pas être ainsi convoqué pour comparution durant ses vacances annuelles et ses congés hebdomadaires, sauf s'il s'agit d'une affaire grave et urgente.

8.03 Une suspension de plus de trois (3) mois consécutifs interrompt l'ancienneté du salarié en cause. Cependant, pendant cette absence, le salarié peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention collective, pourvu qu'il assure personnellement la portion payable par l'employeur ainsi que la sienne.

8.04 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eue est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8.05 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, l'employeur ne versera au salarié concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. Le salarié continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie à la condition que les sommes accumulées à son crédit de congés de maladie ou de vacances annuelles couvrent la participation du salarié et celle de l'employeur. À défaut, le salarié doit payer à l'avance la totalité des primes exigibles mensuellement.

8.06 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur, à moins d'une entente écrite contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective.

8.07 Dossier du salarié

Avec un préavis de quarante-huit (48) heures au directeur des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable, chaque salarié peut consulter son dossier; il peut être accompagné d'un représentant syndical.

Ce dossier comprend entre autres :

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déductions;
- les rapports disciplinaires;
- les demandes de mutations volontaires;
- les rapports médicaux du salarié exigés par l'employeur.

8.08 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois de l'infraction, à moins que le salarié n'ait commis une autre infraction similaire à l'intérieur de la même période. Ces délais sont cependant suspendus temporairement pour toute absence de trente (30) jours consécutifs ou plus à raison de maladie, accident du travail, congé sans solde, congé parental et congé maternité à raison d'une journée par journée d'absence, et ce, jusqu'au retour au travail du salarié.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service continu auprès de l'employeur, de tout salarié régi par la présente.

9.02 Seul le salarié régulier peut exercer son droit d'ancienneté. Le salarié réserviste admissible aux rappels peut, quant à lui, exercer un droit d'ancienneté de rappel.

9.03 Une fois sa période d'essai complétée, la date d'entrée en service continu du salarié, à partir de son dernier rappel, sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

En conformité avec ce qui précède, le même avantage est attribué aux salariés réservistes sauf pour la clause 25.03 de la présente convention collective dont ils ne pourront bénéficier qu'après deux (2) ans de service continu à compter du premier jour de leur embauche comme salarié régulier.

9.04 Dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la signature de la convention collective, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- le nom;
- l'adresse;
- la classification;
- le salaire;
- l'ancienneté et
- le statut du salarié.

9.05 Dans le même délai, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié peut demander la correction de la liste. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement un amendement à l'annexe « B ».

9.06 La liste d'ancienneté des salariés réguliers au service de l'employeur à la date de la signature de cette convention collective apparaît à l'annexe « B ». L'employeur met à jour cette liste tous les ans au cours du mois de janvier. Une copie de cette liste est transmise au syndicat. La liste est affichée aux divers lieux de travail au cours du mois de février.

9.07 Un salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle pendant une période maximum de douze (12) mois consécutifs;
- b) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle contractés dans l'exercice de son emploi chez l'employeur, reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), pourvu que ces absences ne soient pas occasionnées par une incapacité totale ou permanente ou une maladie incurable et ceci pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- c) absence pour congé de maternité, de congé de paternité ou de congé parental.

9.08 Un salarié régulier conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence sans solde autorisée par l'employeur;
- b) mise à pied dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois consécutifs;

- c) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi auprès de l'employeur entre le 12^e mois et le 24^e mois de son absence;
- d) dans le cas d'accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'exercice de son emploi à la Ville reconnus par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, le salarié conserve son ancienneté à partir du vingt-quatrième (24^e) mois à moins qu'il ne soit déclaré invalide ou incurable.

9.09 Un salarié perd son droit d'ancienneté, son droit d'ancienneté de rappel le cas échéant et son emploi dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle après une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, alors qu'il fut mis à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre;
- f) s'il est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation, sauf en cas de force majeure;
- g) s'il est déclaré invalide ou incurable.

9.10 Sous réserve des stipulations des articles de la présente convention collective, l'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de promotion, transfert, mise à pied et rappel au travail à condition que le salarié satisfasse aux exigences normales de l'emploi.

ARTICLE 10 - MUTATION VOLONTAIRE

10.01 Lorsqu'un poste régi par la présente convention collective devient vacant, l'employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider d'abolir, de modifier ou de pourvoir le poste et communiquer sa décision au syndicat.

10.01.1 Aux fins du présent article, la définition d'un poste vacant est la suivante : le poste qui était détenu par un salarié régulier et qui n'a pas été aboli.

10.02 Advenant que l'employeur décide de pourvoir le poste, celui-ci est ouvert d'abord à l'interne et affiché pendant une période de dix (10) jours; tout salarié peut postuler.

10.03 Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

10.03.1 Si aucun salarié régulier n'a postulé, l'employeur, avant d'ouvrir le poste à l'extérieur, considère la candidature d'un salarié réserviste admissible aux rappels à la condition qu'il remplisse les exigences normales du poste.

10.04 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la décision du conseil et transmet copie de la nomination au syndicat.

10.05 Le salarié régulier qui obtient un poste a droit à une période d'apprentissage de quinze (15) jours de travail compris à l'intérieur d'une période de quatre-vingt-dix jours (90) jours travaillés. Le salarié maintenu dans son nouveau poste après la période d'essai est réputé satisfaire aux exigences normales du poste.

10.06 Au cours de cette période d'essai, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

10.07 Tout salarié ayant postulé sur un poste affiché, s'il n'est pas choisi, est avisé par écrit des raisons du refus au plus tard dans les sept (7) jours de la nomination.

10.08 Le défaut de demander une promotion ou un transfert ou le fait de le refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ou transfert ultérieur.

10.09 Tout salarié affecté par une mutation volontaire reçoit, à la date effective de son entrée en fonction à son nouveau poste, le salaire correspondant à la classification de son nouveau poste. Toutefois, après l'expiration d'un délai de trente (30) jours après la nomination d'un salarié à un nouveau poste, ce salarié reçoit le salaire correspondant à la classification de son nouveau poste, et ce, même s'il n'est pas encore entré en fonction.

Dans le cas d'un salarié de bureau, lors d'une promotion, le salaire alloué est au minimum le salaire immédiatement supérieur de la classe à laquelle le salarié est promu.

10.10 N'est pas considéré comme un poste vacant tout poste régulier qui est temporairement dépourvu de son titulaire à cause d'une absence au travail due à la maladie, à un accident du travail, aux vacances annuelles, à un stage d'entraînement, à un congé de maternité, à une absence pour activités syndicales ou toute autre absence prévue à la présente convention collective et autorisée par l'employeur.

10.11 C'est le devoir de chaque salarié d'avertir l'employeur promptement de tout changement dans leur adresse de domicile, numéro de téléphone au domicile et/ou de cellulaire et adresse courriel. Si un salarié ne le fait pas, l'employeur n'est pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.

ARTICLE 11 - AFFECTATION TEMPORAIRE

11.01 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une fonction dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa fonction.

11.02 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une autre fonction que la sienne et dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa fonction, il est rémunéré au taux horaire supérieur durant toute la période au cours de laquelle il occupe cette fonction, à

la condition cependant qu'il ait occupé cette fonction au moins pendant quatre (4) heures, continues ou non, à l'intérieur d'une même période de paie.

11.03 L'employeur maintient une liste de rappel qui comprend tous les salariés qui ont été mis à pied pour manque de travail. Cette liste doit contenir les noms de ces salariés, leur ancienneté accumulée (salarié régulier), leur ancienneté de rappel (salariés réservistes admissibles aux rappels) et les heures effectuées depuis le dernier rappel (autres salariés réservistes). L'employeur fournit copie de cette liste au syndicat, tous les deux mois.

11.04 Le rappel au travail doit s'effectuer pour les situations suivantes :

- a) dans le cas d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- b) dans le cas d'un surcroît de travail où l'embauche d'un salarié surnuméraire est nécessaire.

11.05 Le rappel au travail se fait dans l'ordre suivant :

1. par ordre d'ancienneté pour les salariés réguliers mis à pied;
2. par ordre d'ancienneté occupationnelle pour tous les postes, à l'exclusion de journalier, pour les salariés réservistes admissibles aux rappels;
3. par ordre d'ancienneté de rappel pour un poste de journalier.

Dans les trois (3) cas, l'ordre est respecté pourvu que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

11.06 Pour les situations prévues à l'article 11.04, l'employeur contacte le salarié par téléphone et confirme la date du rappel par courriel. Lorsque l'employeur ne peut joindre le salarié par téléphone, il fait parvenir une lettre recommandée ou un courriel à la dernière adresse connue ainsi qu'une copie par courriel au syndicat. Le salarié intéressé doit contacter l'employeur dans les 48 heures de la réception de la lettre ou du courriel.

11.06.1 Les procédures prévues à 11.06 ne sont pas requises lorsque le salarié réserviste retenu est celui qui a le plus d'ancienneté occupationnelle dans la fonction visée.

11.07 Pour les situations prévues à l'article 11.04 b), l'employeur contacte les salariés concernés par téléphone et ceux-ci doivent se rendre au travail dans les vingt-quatre (24) heures de l'appel ou dans les délais fixés par l'employeur s'ils sont supérieurs.

11.08 L'employeur doit avoir épuisé la liste de rappel des salariés admissibles aux rappels de l'occupation visée avant de procéder à l'embauche d'autres personnes de son choix.

ARTICLE 12 - CONDITIONS SPÉCIALES

12.01 Tout salarié régulier dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou maladie, mais qui demeure capable de remplir un poste existant et disponible auprès de l'employeur, peut être rémunéré, après entente entre les parties, à un taux différent de ceux prévus à la convention collective.

12.02 Tout salarié régulier dont les capacités sont diminuées par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail contracté dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, mais qui demeure capable de remplir un poste existant et disponible au service de l'employeur, reçoit le salaire du poste qui peut lui être confié.

ARTICLE 13 - CRÉATION ET MODIFICATION DE POSTES

13.01 Les taux ou salaires applicables aux nouveaux postes créés ou aux postes existants substantiellement modifiés pendant la durée de la présente convention collective sont déterminés par l'employeur en tenant compte des postes existants de nature similaire chez l'employeur et après consultation du syndicat.

13.02 Advenant un désaccord quant au taux de salaire à appliquer, cette mésestimation peut être référée à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 14 - SALAIRES ET FONCTIONS

14.01 Les fonctions auxquelles s'appliquent la présente convention collective et les taux de salaire horaire ou les salaires annuels payés pour chaque fonction sont indiqués aux annexes « C » et « D ».

14.02 Tout salarié régi par la présente convention collective doit recevoir le taux horaire ou le salaire annuel prévu aux annexes « C » et « D » pour sa fonction.

14.03 Les changements de salaire subséquents, lors d'une promotion, d'un changement de catégorie d'emploi ou de l'embauche à titre de salarié régulier prennent effet lorsque le salarié a complété le nombre d'heures permettant un changement d'échelon salarial.

ARTICLE 15 - JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

15.01 Les salariés reçoivent leur salaire tous les deux (2) jeudis.

15.01.1 Le montant net de la paie est déposé à l'institution financière choisi par le salarié. Si le jeudi est jour férié, les salariés sont payés la veille ou le lendemain.

15.02 Un relevé de paie peut être consulté sur l'extranet par le salarié. Le relevé de paie contient les informations suivantes :

- a) le nom et le prénom du salarié;
- b) la date et la période de paie;
- c) le montant brut de la paie;
- d) les heures régulières;
- e) le nombre d'heures supplémentaires en banque;

- f) le détail des déductions;
- g) le montant net de la paie;
- h) le montant cumulatif du salaire;
- i) le montant cumulatif des déductions;
- j) les congés additionnels

Le numéro de compte bancaire du salarié ne doit pas apparaître sur le relevé de paie et déductions remis au salarié.

15.03 La correction des erreurs se fait à la paie suivante. Toutefois, les erreurs de cent cinquante dollars (150 \$) ou plus dans la paie de tout salarié se fait dans les cinq (5) jours ouvrables après que le salarié en a informé son supérieur immédiat.

15.04 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, ses articles personnels, ainsi que tous les autres bénéfices prévus à la convention collective, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de son emploi.

ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

16.01 Sauf ci-après prévu, la semaine normale de travail des salariés réguliers est de quarante (40) heures réparties selon les besoins du service.

16.02 Les salariés ont durant leur quart de travail, une demi-heure pour prendre leur repas; durant cette demi-heure, ils continuent d'être à la disposition de l'employeur.

16.03 Un horaire type annuel de travail est établi après consultation avec le syndicat et affiché au moins deux (2) semaines à l'avance. Cependant, l'employeur peut modifier l'horaire d'un salarié après un avis de douze (12) heures aux salariés concernés sans quoi il est payé au taux du temps et demi.

16.04 Les salariés réservistes engagés comme technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire sont soumis à la rotation des quarts de travail au même titre que les salariés réguliers, lorsqu'ils ont complété quatre (4) semaines d'entraînement (20 jours ouvrables) et qu'ils ont obtenu les autorisations requises pour travailler côté piste.

16.05 Salarié de bureau

La semaine régulière du salarié de bureau est répartie de la façon suivante :

- 1^{er} lundi de novembre et pour 26 semaines : trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi, de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h ou 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30;
- Pour les 26 autres semaines : trente (30) heures, du lundi au jeudi, de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30.

16.05.1 Balancement horaire

Un cumulatif d'heures nommé « balancement horaire » permet au salarié qui bénéficie de l'horaire adapté de suivre les heures travaillées en trop ou en moins tout au long de l'année.

Exemple : un salarié est rémunéré sur une base régulière de 33,75 heures, soit 6,75 heures par jour. Le salarié travaille une partie de l'année sur un horaire de 30 heures sur 5 jours. Il travaille 6 heures, mais est rémunéré pour 6,75 heures. Les 45 minutes manquantes sont récupérées dans le cumulatif du balancement horaire. Dans la partie de l'année où il travaille 37,5 heures, soit 7,5 heures par jour, mais est rémunéré pour 6,75, les 45 minutes travaillées en trop se transfèrent dans le cumulatif du balancement horaire. Au 31 décembre de l'année, cette banque doit se retrouver à zéro. Si elle est en positif, les heures seront payées au salarié ou reprises en temps, après entente entre l'employeur et le salarié. Si elle est en négatif, les heures seront reprises à l'employé. Ce principe s'applique aussi dans le cas du départ du salarié.

Les salariés bénéficiant d'un horaire adapté (le nombre d'heures de la semaine normale de travail n'étant pas constant toute l'année) sont rémunérés pour les jours de maladie, les jours de vacances, les congés additionnels, les congés fériés et les congés flottants et les diverses autres absences prévues à la convention collective selon le temps qui aurait normalement été travaillé pour la période d'absence, c'est-à-dire que le salarié qui aurait normalement travaillé 7,5 heures, alors qu'il est rémunéré 6,75 heures, doit déduire de ses différentes banques 7,5 heures. À l'inverse, un salarié qui aurait normalement travaillé 6 heures, alors qu'il est rémunéré 6,75 heures doit déduire de ses différentes banque 6 heures.

À même son relevé (bordereau) de paie, le salarié pourra suivre le cumulatif du balancement horaire. Vous pouvez vous référer à l'Annexe « J ».

16.06 Après consultation avec le syndicat, l'horaire de travail peut être changé par l'employeur pour répondre aux besoins ou pour améliorer l'efficacité du service de l'aéroport.

16.06.1 Période de repas retardée

Dans le cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, le temps du repas est alloué aussitôt que possible, mais pas plus tard qu'une (1) heure après la période de repas.

16.07 Période de repos intercalaire

Tous les salariés cols bleus de la présente convention collective ont droit à une pause d'une demi-heure (½) dans la matinée, sur les lieux du travail ou au plus proche restaurant, sans perte de salaire. Dans le cas des salariés travaillant sur le quart de soir ou en dehors des heures normales de travail, ils ont droit à une pause d'une demi-heure (½) par huit (8) heures de travail. Le salarié de bureau a droit à une période de quinze (15) minutes dans la matinée seulement.

Pour une demi-journée de travail, quatre (4) heures, soit le samedi ou le dimanche, le salarié a droit à quinze (15) minutes de pause rémunérées.

16.08 Les salariés devront assurer une présence continue sur le site de l'aéroport pendant les heures publiées d'opérations.

Conséquemment, si le salarié prévu en soirée omet de se présenter au travail, il est convenu que le salarié présent devra prolonger son quart jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant. Toute autre situation similaire s'applique de la même façon.

ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Tout salarié régulier requis de travailler en plus des heures régulières prévues à l'article 16 est considéré comme en heures supplémentaires et il est rémunéré au taux régulier majoré de 50 %.

Une période de trente (30) minutes rémunérées est allouée pour le repas après quatre (4) heures de travail continu pourvu que le salarié poursuive la ou les tâches pour lesquelles il a été demandé.

17.02 Toute heure supplémentaire effectuée le dimanche est rémunérée au taux régulier majoré de 100 %.

17.03 Pour les salariés travaillant sur rotation, tout travail supplémentaire effectué la deuxième (2^e) journée et la quatrième (4^e) journée de congé hebdomadaire, les 25 et 26 décembre de même que le 1^{er} et le 2 janvier sont rémunérés au taux régulier majoré de 100 %.

17.04 Les heures supplémentaires sont réparties aussi également que possible parmi les salariés aptes à effectuer ce travail. Après entente écrite entre le salarié et un représentant de l'employeur, le salarié peut accumuler au taux régulier majoré de 50 % ou 100 % selon le cas, les heures supplémentaires qu'il a effectuées pour un maximum de quatre-vingts (80) heures par année de calendrier. Les congés ainsi obtenus doivent être pris à une date mutuellement convenue entre les parties.

Le temps accumulé du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année en cours et qui n'a pas été repris en temps pendant cette période est monnayé au cours du mois de novembre suivant.

Le salarié ne pourra accumuler plus de quarante (40) heures dans la banque de temps s'il veut se prévaloir du congé additionnel (voir annexe G).

17.05 Le salarié dont le quart de travail en soirée est prolongé à la suite d'une demande du transporteur Air Canada Jazz, sera rémunéré au taux de salaire applicable par tranche subséquente de 30 minutes, de la façon suivante :

1^{re} à la 30^e minute : 30 minutes

31^e à la 60^e minute : 60 minutes

17.06 Le salarié qui est tenu de suivre une formation en dehors de ses heures de travail régulières peut avoir le choix de se faire rémunérer en heures supplémentaires au taux applicable selon l'article 17 ou, après entente avec l'employeur, reprendre ses heures selon l'article 17. Les heures de formation ainsi reprises ne sont pas prises en compte pour l'application de l'article 17.04.

ARTICLE 18 - RAPPEL D'URGENCE ET PAIE MINIMUM DE PRÉSENCE

18.01 Tout salarié qui est rappelé au travail a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 50 %. Une seule réclamation peut être faite à l'intérieur de cette période.

18.02 Le salarié qui reçoit un appel pour gérer une situation ou pour de l'information technique alors qu'il n'est pas au travail reçoit une compensation d'une (1) heure de salaire. Cette compensation n'est pas versée si le salarié est rappelé au travail. Tout autre appel dans les soixante (60) minutes suivant l'appel initial est réputé faire partie de l'appel initial.

18.03 Nonobstant l'article 18.01, un salarié appelé à entrer au travail une heure précédant sa journée régulière de travail ne peut réclamer la rémunération prévue pour le rappel d'urgence. En ce cas, l'heure travaillée est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

18.04 Dans aucun cas un salarié n'est rémunéré pour une journée complète de travail lorsqu'il est en défaut de se présenter au travail au début de la journée, si cette journée est considérée comme journée de travail ouvrable. Dans ce cas, il est rémunéré que pour les heures travaillées.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

19.01 Les jours fériés et chômés ci-dessous sont considérés comme étant des jours payés. Le salarié reçoit pour ces jours fériés une rémunération de 8 heures.

1. le jour de l'An;
2. le lendemain du Jour de l'An;
3. le Vendredi saint;
4. le lundi de Pâques;
5. la Journée nationale des patriotes;
6. la Fête nationale du Québec;
7. la fête du Canada;
8. le premier (1^{er}) lundi du mois d'août;
9. la fête du Travail;
10. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
11. l'Action de grâces;
12. le jour du Souvenir;
13. le jour de Noël;
14. le lendemain de Noël.

En plus des jours mentionnés ci-haut, les salariés bénéficient de trois (3) jours de congé additionnels appelés « jours flottants ». Ces congés sont pris à des dates convenues entre le salarié et l'employeur.

Tout autre jour qui pourrait être décrété comme congé civique ou fête légale par le gouvernement fédéral constitue également un jour férié.

Dans le cas où un nouveau congé férié serait décrété par le gouvernement du Québec uniquement, le syndicat pourra faire une demande pour diminuer le nombre d'heures de congés flottants afin d'ajouter le nouveau congé férié.

Le salarié de bureau bénéficie de trois (3) jours de congé entre le 25 décembre et le 1^{er} janvier.

Il est à noter que si un salarié est requis, selon ses fonctions, de travailler l'une ou l'autre des journées de congé prévues ci-haut, la journée de congé sera déplacée à une date ultérieure après entente avec le supérieur et la journée de travail sera rémunérée à taux régulier.

19.02 Si un jour férié et chômé mentionné ci-dessus tombe dans le milieu de la semaine, ce jour peut être reporté par l'employeur au lundi précédant ou le vendredi suivant le jour férié et chômé, sous réserve des lois applicables et après entente avec le syndicat.

19.03 Lorsque les jours fériés et chômés mentionnés à l'article 19.01 surviennent un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable suivant ou le jour ouvrable précédant devient un jour férié sans réduction de traitement.

19.04 Lorsqu'un salarié, selon son horaire régulier, n'est pas requis de travailler lors d'un jour férié et qu'il travaille effectivement lors de l'un ou l'autre de ses jours fériés, il bénéficie du paiement du jour au taux régulier majoré de 100 %.

19.05 Lorsque le salarié, selon son horaire régulier, est requis de travailler durant un jour férié, il bénéficie du paiement de sa journée de travail au taux régulier majoré de 100 %.

19.06 Il est entendu que le salarié travaillant sur rotation peut échanger la rémunération d'un jour férié au taux régulier pour une remise dudit congé, après entente avec son supérieur immédiat quant à l'échange et quant à la date de reprise dudit congé, et les accumuler jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année. Les jours non pris en cours d'année sont payés à la fin de l'année.

19.07 Pour bénéficier du paiement des jours chômés mentionnés à l'article 19.01, le salarié doit recevoir une rémunération de l'employeur et avoir accompli ses fonctions le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'employeur. Il est entendu que les salariés absents pour un congé sans solde ou qui reçoivent les prestations du régime d'assurance-groupe ou de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail*, ainsi que les salariés absents pour un congé de maternité, paternité et parental, ne peuvent bénéficier du paiement des jours fériés et chômés.

19.08 Si un de ces jours tombe au cours de vacances payées, le salarié a droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire régulier additionnel pour cette journée.

19.09 Lors de l'engagement et du départ d'un salarié en cours d'année, le nombre d'heures de congé flottant auquel il a droit est calculé sur une base proportionnelle au nombre de mois complets de travail.

19.10 Lorsque le salarié reporte un jour férié à une date ultérieure après entente avec le supérieur, ce dernier peut selon les besoins opérationnels reporter le congé à une autre date convenue avec le salarié.

19.11 Le nombre d'heures total maximal de congés fériés et flottants pour une année civile est de cent-trente-six (136) heures pour le salarié régulier qui travaille une année complète selon un horaire établi de quarante (40) heures par semaine et de cent-trente (130) heures pour le salarié

régulier qui travail une année complète selon un horaire de trente-deux heures et demie (32,5) par semaine.

ARTICLE 20 - VACANCES ANNUELLES

20.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective a droit à l'équivalent d'un (1) jour par mois de service, basé sur son taux régulier de salaire, en guise de vacances payées, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables seulement, s'il a moins d'une année de service accumulée au 30 avril.

Un salarié régulier qui a moins d'une année de service continu a droit, au 1^{er} mai suivant son embauche, à cinq (5) journées de vacances à prendre dans l'année de référence suivant son embauche, soit du 1^{er} mai au 30 avril. Le salarié qui démissionnerait avant d'avoir atteint six (6) mois de service continu doit rembourser les cinq (5) journées de vacances. L'employeur est autorisé à faire une retenue sur la dernière paie du salarié.

Tout salarié régulier nouvellement embauché qui n'a pas droit à une banque de vacances complète au 1^{er} mai peut accumuler un maximum de quatre-vingts (80) heures de surtemps à reprendre en congé dans l'année civile de l'accumulation.

20.02 Deux (2) semaines de vacances (10 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après un (1) an de service.

20.03 Trois (3) semaines de vacances (15 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après deux (2) ans de service.

20.04 Quatre (4) semaines de vacances (20 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après cinq (5) ans de service.

20.05 Cinq (5) semaines de vacances (25 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après seize (16) ans de service.

20.06 Six (6) semaines de vacances (30 jours ouvrables) payées à son taux régulier de salaire après vingt-quatre (24) ans de service.

20.07 La rémunération pour la période de vacances est déposée à une institution financière ou remise au compte du salarié avant son départ, s'il en fait la demande par écrit au moins quinze (15) jours avant la date prévue de ses vacances et si la période de vacances couvre au moins dix (10) jours ouvrables.

20.08 La période de prises de vacances se situe entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année subséquente. Les vacances ne sont ni cumulatives, ni monnayables, sauf disposition contraire.

20.09 La période de vacances se calcule et s'ajuste au 1^{er} mai de chaque année. Une liste des vacances par service est affichée dans le service concerné à compter du 15 mars et chaque salarié, par ordre d'ancienneté, inscrit sa période de vacances avant le 15 avril.

Entre le 15 avril et le 1^{er} mai, l'employeur doit établir un calendrier de vacances en tenant compte de la demande des salariés selon leur ancienneté.

20.10 Dans le but de permettre autant que possible aux salariés réguliers qui le désirent de prendre leurs vacances durant l'été, ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances consentent, lorsque la chose est requise, à reporter leur (s) semaine (s) supplémentaire (s) à un autre moment de l'année. Cette disposition n'est applicable que pendant la période du 15 juin au 1^{er} septembre.

Après le 1^{er} mai, la période de vacances d'un salarié peut être changée, s'il y a entente entre l'employeur et le salarié qui en fait la demande.

20.11 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte son emploi, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

20.12 Un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au début de sa période de vacances prévue peut, s'il le désire, fixer une autre période de vacances après entente entre lui et l'employeur.

20.13 Un salarié qui a travaillé moins de la moitié des heures qu'il devait normalement travailler dans le mois, reçoit un crédit vacances calculé au prorata des heures travaillées dans ce mois, à l'exception d'une absence pour un congé de paternité ou de maternité.

20.14 Nonobstant l'article 20.13, l'absence de moins de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs pour maladie ne réduit pas le crédit de vacances. Le crédit de vacances sera calculé lors du retour au travail du salarié.

20.15 Nonobstant l'article 20.13, l'absence découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de moins de cent quatre-vingts (180) jours ne réduit pas le crédit de vacances. Le crédit de vacances sera calculé lors du retour au travail du salarié.

20.16 Le salarié qui à la suite d'une absence maladie, maladie professionnelle ou accident du travail peut, s'il le désire, prendre à ses frais les jours de vacances qui ne lui sont pas payés, compte tenu de son absence.

ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX

21.01 Un salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
- b) Lors du mariage d'un enfant : le jour du mariage;
- c) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables qui doivent être pris dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale;
- d) Lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur : cinq (5) jours ouvrables consécutifs entre le jour du décès et le lendemain de la cérémonie;

- e) Lors du décès de sa belle-mère ou de son beau-père de son conjoint actuel : trois (3) jours ouvrables consécutifs entre le jour du décès et le lendemain de la cérémonie;
- f) Lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur de son conjoint actuel : deux (2) jours ouvrables consécutifs pris entre le jour du décès et le lendemain de la cérémonie;
- g) Lors du décès de ses grands-parents : le jour de la cérémonie;

21.02 Sauf pour les congés prévus aux paragraphes a) et d), ces jours ne sont pas accordés s'ils coïncident avec les jours de congé hebdomadaire ou avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacances ou de congé de maladie prévus dans la présente convention collective.

21.03 Un (1) jour additionnel d'absence sans perte de salaire est accordé au salarié lorsque la distance à parcourir pour se rendre aux funérailles dépasse cent cinquante (150) kilomètres.

21.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ ou, au plus tard, le lendemain de son départ.

21.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, ou de sa présence à l'événement, sur demande de l'employeur.

ARTICLE 22 - TRAITEMENT EN MALADIE

22.01 Tout salarié régulier a droit à dix (10) jours ouvrables de salaire payé par année en cas de maladie accumulé de la façon suivante : trois (3) jours après trente (30) jours d'emploi continu et un (1) jour supplémentaire au début de chaque mois suivant un mois durant lequel il a travaillé sans interruption, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile. Ces congés de maladie ne sont pas monnayables à la fin de l'année ni cumulatifs d'année en année.

22.02 Toutefois, les jours de congé de maladie non monnayables non utilisés au cours d'une année seront cumulés dans une banque de façon à ce que le salarié régulier puisse disposer d'un maximum de six (6) jours de congé de maladie en sus des jours de congé de maladie auxquels il a droit dans l'année courante. Les jours de congé de maladie ainsi accumulés dans cette banque seront crédités au taux de salaire de l'année courante.

22.03 Au début de chaque année, le salarié dispose dès le 1^{er} janvier d'un crédit de maladie d'où il déduit ses absences pour maladie. Une fois épuisé son crédit-maladie, toute absence pour maladie devra être prise à sa banque de temps accumulé jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) heures excluant les vacances et en dernier recours toute absence pour maladie est sans solde.

22.04 Lors du départ, le salarié rembourse à l'employeur tout solde négatif à son crédit de jours de maladie; ce montant est pris à même la dernière paie du salarié.

22.05 L'employeur peut faire examiner le salarié au besoin; il paie alors les honoraires du médecin pour ces visites médicales. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail.

22.06 Le salarié a également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. L'employeur accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et par le salarié concerné.

22.07 Sur demande de l'employeur, après une absence de trois (3) jours consécutifs, le salarié doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure prévue de son retour au travail, un certificat médical ou une attestation écrite d'un médecin indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable de son retour au travail. L'employeur assume, le cas échéant, les frais normaux d'un certificat médical ou d'une attestation écrite, sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 23 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

23.01 Les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent à tous les salariés.

23.02 Dans les cas d'accidents subis ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions auprès de l'employeur, le salarié reçoit une compensation payée par l'employeur ou par une assurance patronale de responsabilité civile, et ce, jusqu'à ce que le médecin traitant fasse rapport que ledit salarié souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans telle éventualité, le salarié concerné reçoit directement de l'employeur ou de l'assurance précitée, les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la *Commission des normes, de l'égalité, de la santé et de la sécurité du travail*.

23.03 Le salarié doit faire rapport de tout accident du travail survenu à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, pourvu que ce soit possible.

23.04 L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail auprès de l'employeur n'interrompt pas le service continu.

ARTICLE 24 – ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Régime d'assurance collective

- a) Tout salarié admissible doit participer au régime d'assurance collective (vie, maladie, salaire courte et longue durée) en vigueur. L'employeur et le salarié doivent contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) chacun au paiement des primes exigibles en vertu du régime d'assurance collective.
- b) L'employeur administre le régime d'assurance collective et en détient la police maîtresse. Il doit autoriser la compagnie d'assurances à donner une copie de la police maîtresse au syndicat. L'employeur doit, sur demande, fournir au syndicat la fiche d'expérience. Tout changement au régime d'assurance collective présentement en vigueur doit être négocié entre l'employeur et le syndicat.

c) Les parties s'entendent pour renégocier le régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention collective, s'il y a lieu.

24.02 Retraite

L'âge normal de la retraite pour tout salarié régulier est de soixante-cinq (65) ans, plus exactement le premier jour suivant le 65^e anniversaire de naissance. Conformément à la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, tout salarié peut, s'il en a la capacité, prolonger sa période d'emploi après l'âge normal de la retraite.

Un salarié qui le désire peut prendre sa retraite après trente (30) ans de service, s'il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans. Lorsque ce salarié a droit à une rente d'un régime de retraite de l'employeur, le montant de sa rente sera établi en conformité avec la réglementation relative à la « retraite par anticipation » du régime de retraite auquel il a participé.

24.03 Le régime de retraite est maintenu pour les salariés qui en sont déjà bénéficiaires au moment du regroupement, aux mêmes conditions qui existent actuellement, jusqu'à entente pouvant intervenir entre les parties.

Toute modification à un régime de retraite apporte automatiquement un ajustement correspondant, le cas échéant, aux articles 24.02 à 24.05 de la présente convention collective.

Les décisions du comité de retraite concernant les placements seront prises de façon paritaire dans le cadre du fonctionnement du comité de retraite et le régime de retraite sera modifié en conséquence.

24.04 L'employeur et le salarié doivent contribuer à 50 % du coût du régime avec un minimum de 5 % chacun du salaire régulier de chaque salarié participant. Il est entendu que tous les surplus monétaires découlant de ces fonds de pension servent uniquement aux fins de ces régimes de retraite, incluant les frais d'administration du régime. En aucun cas, l'employeur ne peut se servir des surplus pour payer en tout ou en partie sa participation de cinq pour cent (5 %) qu'elle s'engage à verser au même titre que chaque salarié participant.

24.05 Le syndicat a un représentant qui siège au comité de retraite des salariés de la Ville de Rouyn-Noranda.

- Le salarié représentant le syndicat peut participer aux réunions convoquées par l'employeur sans perte de salaire.

24.06 Congé de maternité et parental

Le salarié qui désire se prévaloir du congé de maternité ou parental est invité à consulter la Loi sur les normes du travail et s'informer auprès de la Direction des ressources humaines. Le salarié peut également consulter le site web du Régime québécois d'assurance parentale : <https://www.rqap.gouv.qc.ca>.

24.07 La salariée enceinte qui continue à travailler doit, si l'employeur le demande, fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir sans danger son occupation habituelle.

24.08 Normalement, la salariée reprend l'emploi qu'elle occupait une fois sa période de vingt-deux (22) semaines terminées, après avoir produit un certificat médical de son médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Si la salariée ne revient pas au travail à l'expiration de cette période, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

24.09 Cependant, par exception des dispositions de l'article 24.08, la salariée peut, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant, prolonger le congé, et ce, conformément aux dispositions de l'article 9.07 c).

24.10 La salariée absente pour congé de maternité ne reçoit pas de traitement durant son absence.

24.11 À son retour en fonction, la salariée qui s'est prévalu d'un congé en vertu du présent article, conserve et accumule ses droits d'ancienneté, ainsi que les droits y afférant qu'elle détenait au moment de son départ. Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de la salariée, celle-ci doit verser sa quote-part à tout tel régime et l'employeur fait de même.

24.12 Dans le cas d'adoption, la salariée bénéficie d'un congé sans solde de quatre (4) mois.

24.13 La salariée peut en outre bénéficier d'une extension de son congé de maternité d'une période de deux (2) mois sans solde avec l'autorisation de l'employeur.

24.14 L'article 24.08 s'applique aux articles 24.09, 24.12 et 24.13, quant au non-retour au travail de la salariée à la date mutuellement convenue entre elle et l'employeur.

ARTICLE 25 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROTECTION AUX SALARIÉS

25.01 Advenant le cas d'un règlement de fusion ou d'annexion, l'employeur prendra les mesures nécessaires pour protéger ses salariés et leur assurer, par règlement ou entente, les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention collective.

25.02 Advenant le cas où un salarié est poursuivi au civil à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à le défendre en lui procurant à ses frais les services juridiques nécessaires, à moins que lesdits actes reprochés aient fait l'objet d'une condamnation au criminel ou qu'il s'agisse d'une grossière négligence ou d'une faute lourde de la part du salarié.

25.03 Aucun salarié régulier ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté ne peut être congédié, mis à pied ni ne subir de diminution de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail et l'attribution d'ouvrage à contrat, ou pour raison de surplus de personnel.

25.04 Pour les salariés réguliers ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté, dans le cas de mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter.

25.05 Dans les cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique :

1. Les salariés non réguliers sont tout d'abord mis à pied, et ce, dans l'ordre suivant :
 - a) les salariés réservistes non admissibles au rappel dans l'occupation faisant l'objet de la mise à pied;
 - b) les salariés réservistes admissibles au rappel dont l'occupation faisant l'objet de la mise à pied;
 - pour les postes de journaliers, on ne tient pas compte de l'ancienneté occupationnelle dans la fonction;
 - c) les salariés à l'essai dans l'occupation faisant l'objet de la mise à pied.
2. Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de sa classification dans le service concerné est mis à pied le premier;
3. Aux fins d'application du présent article, les services visés sont les services de l'employeur et les salariés sont ceux qui correspondent à la définition de « salarié » apparaissant à l'article 4.02 de la présente convention collective.

25.06 Un salarié réserviste affecté par une mise à pied reçoit un préavis selon les dispositions de l'article 82 de la Loi sur les normes du Travail; le salarié régulier affecté par une mise à pied reçoit un préavis écrit d'au moins deux (2) mois.

Tout salarié doit, autant que possible, aviser l'employeur de son intention de quitter son poste au moins trente (30) jours avant la date prévue de son départ.

25.07 Si l'employeur ne donne pas ce préavis, il doit verser au salarié un montant égal au salaire qu'il aurait reçu pour la période du préavis.

25.08 L'employeur s'engage à rencontrer le syndicat sur tout projet d'attribution de contrat en sous-traitance pouvant menacer l'emploi d'un salarié régulier régi par la présente convention collective.

De plus, dans tout autre cas de sous-traitance pour des travaux normalement effectués par des salariés de l'employeur, le syndicat peut demander que ces cas soient discutés lors des rencontres du *Comité de relations de travail* prévu à la présente convention collective.

ARTICLE 26 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

26.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

26.02 L'employeur accepte la responsabilité :

- a) de prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de leur emploi;

- b) de fournir l'équipement et les accessoires d'usage pour la protection des salariés, y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection, conformément aux recommandations du Comité de santé et de sécurité;
- c) de donner suite aux recommandations du Comité de santé et de sécurité.

26.03 Tout salarié doit :

- a) prendre connaissance de la partie du programme de prévention qui s'applique à son service;
- 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 de la loi et 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 de la loi, des règlements qui en découlent et des dispositions de la présente convention collective.

26.04 L'employeur et le syndicat conviennent de former un Comité de santé et sécurité, dont un représentant désigné par l'employeur et un représentant nommé par le syndicat. Les principales fonctions du Comité de santé et de sécurité :

- conseiller l'employeur pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène du travail;
- de faire enquête sur tous les accidents, de statuer sur la technique d'enquête d'accident à être retenue et d'en faire rapport après chaque enquête; une copie de ce rapport est transmise immédiatement à l'employeur et au syndicat;
- de se réunir au besoin pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
- d'élaborer et de mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information et de formation dans le domaine de la prévention et d'en surveiller l'exécution;
- d'établir les règles de régie interne nécessaires à son fonctionnement, en s'inspirant du principe de l'alternance;
- de faire un compte rendu de toutes ses réunions et inspections et d'en adresser une copie à l'employeur et au syndicat.

26.05 Un salarié victime d'un accident du travail reçoit, pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident, son salaire journalier régulier. Le salarié peut, en avisant son supérieur immédiat, s'absenter sans perte de salaire pour des visites supplémentaires aux fins de traitement relatif à son accident.

26.06 L'employeur est responsable d'assister au besoin un salarié blessé à remplir tout formulaire de la CNESST, le « rapport d'enquête de situation comportant des risques (LAB1070) » d'Emploi et Développement Social Canada (EDSC) ainsi que tout formulaire requis tel qu'un rapport de sécurité prévu au système de gestion de la sécurité de l'aéroport (SGS) ou le formulaire de déclaration de l'employeur.

26.07 Un salarié a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que :

- a) son lieu de travail est dangereux pour lui;
- b) l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour lui-même ou pour un autre employé;
- c) l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour lui-même ou pour un autre employé.

Pour être protégé par le Code Canadien du travail au moment d'exercer son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, l'employé doit suivre la procédure prévue.

Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé et la sécurité d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont conformes aux règles de l'art.

26.08 Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le salarié doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

26.09 Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque un des membres du Comité de santé et de sécurité au travail qui a été désigné par le syndicat pour procéder à l'examen de la situation et examiner les corrections qu'il entend apporter.

Si l'employeur ou son représentant, ainsi qu'un des membres du Comité de santé et de sécurité représentant le syndicat, en viennent à une entente sur les mesures nécessaires à prendre, l'employeur est alors lié, le salarié doit effectuer le travail dans les conditions convenues.

Si lesdits représentants de l'employeur et du syndicat n'en viennent pas à une entente au sujet des mesures à prendre, le salarié peut continuer de refuser d'effectuer le travail qu'il juge dangereux pour sa santé et sa sécurité.

En cas de désaccord parmi les membres du Comité agissant dans ce cas, le cas est immédiatement soumis au Comité de santé et de sécurité, dont la décision est rendue par écrit et est exécutoire.

En cas de désaccord, les parties demandent immédiatement, de façon conjointe, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail de déléguer une personne ressource qualifiée pour faire une enquête sur la question en présence de deux (2) membres du Comité de santé et de sécurité, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat. La demande à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail peut être effectuée par simple appel téléphonique en expliquant la nature du problème.

La recommandation du représentant de la CNESST lie les parties et le salarié doit effectuer le travail dans les conditions recommandées.

À partir du moment où le salarié refuse d'exécuter un travail qu'il juge dangereux pour sa santé et sa sécurité et jusqu'à ce que les mesures ou décisions relatives aient été exécutées, le salarié est affecté à d'autres tâches pour lesquelles il a des aptitudes, et ce, sans perte de salaire.

26.10 Le refus d'exécuter un travail dangereux s'effectue selon les modalités de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

26.11 L'employeur s'engage à placer une trousse de premiers soins aux endroits déterminés par le Comité de santé et de sécurité.

26.12 L'employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés manuels (cols bleus) un local aménagé pour qu'ils puissent y prendre leurs repas et à prendre les mesures nécessaires pour le maintenir propre.

26.13 Tout vêtement et/ou équipement de sécurité exigé par l'employeur ou par la loi est aux frais de l'employeur et demeure en tout temps sa propriété; de plus, tout tel vêtement et/ou équipement doit être remis à l'employeur lors du départ du salarié ou lors de leur remplacement lorsque nécessaire.

26.14 L'employeur met à la disposition des salariés manuels, une douche de protection pour les yeux, incluant de l'eau distillée.

26.15 La machinerie et l'outillage sont examinés périodiquement par une personne désignée par l'employeur.

26.16 L'employeur s'engage à libérer les salariés de leur travail, avec solde, deux (2) fois par année, soit en mai et en novembre et/ou au besoin, pour que le Comité de santé et de sécurité puisse informer les salariés des modifications aux lois et de leurs droits et obligations en matière de santé et de sécurité. Ces réunions d'information ont une durée maximum de deux (2) heures.

26.17 Le port des lunettes de sécurité pour ceux qui portent des verres est obligatoire et l'employeur paie le coût de la lunette de sécurité avec monture standard. L'employeur ne paie pas pour des lentilles teintées.

La perte des lunettes de sécurité ou de bris de celles-ci en dehors de son utilisation au travail doit être payée par les salariés.

L'employeur n'est tenu responsable que du remplacement occasionné par le bris des lunettes de sécurité lorsqu'utilisées au travail. L'employeur défraie alors l'équivalent d'une lunette de sécurité à foyer simple, avec monture standard, jusqu'à concurrence d'un montant de soixante (60 \$) dollars par salarié pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - PRIMES ET ALLOCATIONS : AUTOMOBILE, VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT

27.01 Utilisation du véhicule personnel

Tout salarié requis par l'employeur d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, reçoit une allocation par kilomètre selon le barème établi par le *Secrétariat du Conseil du trésor* traitant des frais remboursables lors d'un déplacement.

Nonobstant le précédent paragraphe, aucun salarié n'est obligé de se servir de son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions.

27.02 Vêtements

L'employeur s'engage à effectuer la prise des besoins des vêtements pour les salariés réguliers au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année.

Les salariés réguliers ayant terminé la période d'essai ont droit aux vêtements suivants :

- deux (2) chemises à manches longues ou T-shirt ou gilet à manches longues munis d'une identification de l'employeur;
- deux (2) pantalons;
- deux (2) salopettes ou sarreau de travail.

Au besoin, normalement à tous les deux (2) ans :

- un (1) manteau d'hiver;
- un (1) manteau 3 saisons;
- une (1) paire de bottes de travail d'hiver au besoin ou couvre tout;
- une (1) paire de bottes de travail d'été.

Au besoin :

- un (1) habit de pluie

La fourniture des vêtements pour les réservistes sera déterminée par l'employeur.

Ces vêtements demeurent en possession de l'employeur qui en assure l'entretien au besoin.

Lorsqu'un salarié est requis par sa fonction de porter conformément à la Loi, un chapeau et/ou des gants de travail, l'employeur lui fournit ces équipements à ses frais, mais ils demeurent la propriété de l'employeur et ils devront lui être remis lors du départ du salarié ou lors du remplacement du chapeau et/ou des gants de travail.

Le salarié réserviste ou le salarié à l'essai doit rembourser le coût de sa paire de bottes de sécurité et/ou de ses lunettes de sécurité s'il quitte son emploi volontairement avant d'avoir atteint quatre (4) mois de service à compter de la date où le salarié a obtenu la paire de bottes et de six (6) mois pour les lunettes de sécurité ajustées à la vue. Le salarié doit remettre son casque de sécurité lors de sa fin d'emploi.

Le salarié doit se procurer la paire de bottes d'une marque reconnue pour sa qualité auprès du fournisseur identifié par l'employeur. Le salarié a droit à un maximum d'une (1) paire de bottes nécessitant un remplacement par période de douze (12) mois, à moins d'une usure nécessitant le remplacement avant la fin de la période de douze (12) mois. Une paire de bottes de sécurité d'hiver est remplacée à tous les vingt-quatre (24) mois si l'usure nécessite le remplacement.

Le salarié qui désire un autre modèle de bottes de sécurité de qualité équivalente à celle retenue par l'employeur se voit rembourser, par période minimale de douze (12) mois, le prix incluant les taxes du modèle de bottes retenu par l'employeur. Le salarié doit transmettre la facture à l'employeur.

27.03 Prime de remplacement du gestionnaire des opérations

Au besoin, lors des périodes d'absences, l'employeur nomme un salarié pour agir à titre de gestionnaire des opérations. Le salarié qui agit à titre de gestionnaire des opérations reçoit une prime de 2,00 \$ de l'heure pour chaque heure régulière travaillée et pour les heures en disponibilité selon l'horaire déterminé par l'employeur. Il reçoit une prime de 8 % de son taux horaire pour chaque heure régulière travaillée.

Lorsque le salarié est en disponibilité lors d'une journée de congé, il reçoit une heure au taux régulier par période de 24 heures pour la gestion à distance des appels téléphoniques.

Lors d'un appel nécessitant un déplacement, l'article 18 s'applique et le salarié ne reçoit pas l'indemnité monétaire pour gérer l'appel.

27.04 Prime horaire hivernale – salarié sur l'horaire de rotation

Il est accordé à tout salarié travaillant selon l'horaire d'hiver, soit du 1^{er} novembre au 15 avril, une prime pour la durée du quart de travail.

2022	2023	2024	2025	2026	2027
1,15 \$	1,20 \$	1,25 \$	1,30 \$	1,35 \$	1,40 \$

Le salarié travaillant sur l'horaire de rotation est disponible pour travailler quarante (40) heures en surtemps selon les besoins de l'employeur. La collaboration de tous les salariés est requise afin de favoriser une répartition aussi également que possible du surtemps.

27.05 Indemnité de séparation lors d'un départ à la retraite

La Ville de Rouyn-Noranda, par l'entremise de plusieurs de ses salariés, effectue des travaux d'immobilisation. Afin de reconnaître la contribution des salariés à l'avancement de la Ville et aux économies qui ont été générées par les travaux réalisés en régie ainsi que pour favoriser le devancement de la retraite, une indemnité est remise au salarié lors de sa prise de la retraite selon les modalités suivantes :

Pour recevoir l'indemnité de séparation pour la retraite, le salarié doit aviser par lettre le directeur du Service des ressources humaines de la prise de la date de la retraite et faire parvenir sa lettre au moins (6) mois avant la date de prise de la retraite.

Le salarié qui prend sa retraite à compter d'un minimum de cinquante-cinq (55) ans et au plus tard à la date de son soixante et unième (61^e) anniversaire de naissance et qui est à l'emploi de la Ville à titre de salarié régulier depuis un minimum de dix (10) années consécutives reçoit un montant forfaitaire déterminé selon le barème établi au tableau suivant:

Tableau des montants (montants et années de services) :

Année	Nombre de jours par année	Montant
2022	2,3	8 600 \$ maximum
2023	2,3	8 800 \$ maximum
2024	2,3	9 000 \$ maximum
2025	2,3	9 200 \$ maximum
2026	2,3	9 400 \$ maximum
2027	2,3	9 600 \$ maximum

Note : Les années retenues pour le calcul de l'indemnité de séparation sont des années de travail à titre de salarié régulier. Un maximum de vingt-cinq (25) années de service à titre de salarié régulier peut être retenu pour le calcul.

Pour qu'une année soit considérée dans le calcul, il faut que le salarié régulier ait travaillé au moins six (6) mois dans l'année civile. La prime peut être versée dans un REER au choix du salarié.

ARTICLE 28 - ÉVALUATION DES EMPLOIS

28.01 Le classement des catégories d'emplois demeure en vigueur selon l'échelle de salaire qui est en annexe.

28.02 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des emplois.

L'employeur reconnaît qu'il doit aussi définir le contenu des emplois selon le travail normal et régulier accompli par le salarié ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'employeur.

28.03 L'employeur et le syndicat conviennent de confier au Comité de relations de travail toute question relative à l'évaluation des emplois et des tâches.

28.04 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 et nonobstant toute procédure de griefs établie en vertu de la présente convention collective, le Comité doit référer le désaccord à la décision d'une personne-ressource, choisie par les deux parties et reconnue pour sa compétence dans le domaine des relations industrielles. Les honoraires et les dépenses, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par les parties.

La personne-ressource choisie a des pouvoirs limités à l'application du plan conjoint établi entre les parties et ne peut rendre aucune décision qui a pour effet d'altérer le plan d'évaluation en vigueur. La décision de cette personne-ressource est finale et lie les parties.

28.05 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 29 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

29.01 L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité paritaire de relations de travail, formé de deux (2) membres du syndicat et de deux (2) membres de l'employeur et ledit comité est formé dans le but de favoriser la bonne entente et le bon fonctionnement des services.

29.02 Ce comité se réunit au besoin.

29.03 Les salariés, membres du Comité, sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour toutes les heures de session du comité auxquelles ils auront été présents durant leur journée ou leur quart de travail.

29.04 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer dans la mesure du possible la formation et le perfectionnement des salariés réguliers.

Le Comité de relations de travail pourra étudier cette question de formation et/ou de perfectionnement lors de ses assemblées, et formuler des recommandations en ce sens, s'il y a lieu.

ARTICLE 30 - CONGÉ SANS SOLDE

30.01 Sur demande écrite, comprenant des raisons valables autres que la recherche ou l'exercice d'un autre emploi, l'employeur pourra accorder à un salarié régulier ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté un congé sans solde excédant quatorze (14) jours. Cette demande devra être présentée au directeur général.

30.01.1 Un maximum d'un salarié à la fois peut bénéficier d'un tel congé sans solde.

30.01.2 Le salarié régulier qui désire bénéficier d'un tel congé sans solde doit en faire la demande au moins trois (3) mois avant la date prévue de son départ. Les congés sont accordés selon les périodes disponibles et selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en ont fait la demande.

30.01.3 L'employeur remet au salarié l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ pour un tel congé sans solde.

30.01.4 Le salarié peut mettre fin à son congé sans solde avant terme sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur. Le salarié comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé sans solde ci-haut prévu.

30.01.5 Pour tout congé sans solde inférieur à quatorze (14) jours, le salarié régulier en fait la demande au directeur de son service.

30.02 Pour bénéficier durant un tel congé des avantages de la convention collective et de tout autre régime prévu, le salarié doit fournir sa quote-part, et l'employeur fait de même, à tout ou tel régime, et au syndicat, le tout étant sujet aux conditions particulières applicables à chaque régime.

30.03 Si le salarié n'est pas de retour à son poste après l'expiration de la période du congé sans solde, il est considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour où il devait se présenter au travail à moins d'un cas de force majeure.

30.04 Le salarié en congé sans solde n'accumule pas de congé de maladie ni de vacances annuelles pendant cette période. De plus, il bénéficiera des congés flottants au prorata des mois complets travaillés.

ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

31.01 L'employeur défraie cinquante pour cent (50 %) du coût d'impression de la convention collective.

31.02 Le texte de la présente convention bien qu'écrit au masculin pour en simplifier la lecture, s'adresse tout autant à la salariée qu'au salarié.

31.03 Permis de conduire

Si un salarié régulier se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité, l'employeur peut l'assigner durant cette période à un poste compatible avec ses qualifications, si un tel poste est disponible; à défaut, le salarié peut alors prendre l'ensemble des congés auxquels il a droit et obtient ensuite un congé sans solde jusqu'à la restitution du permis et au maximum jusqu'à deux (2) ans, plus les délais normaux pour obtenir à nouveau ledit permis (1 à 3 semaines).

Lorsque dans cette période il obtient à nouveau un permis de conduire, en conformité avec ses tâches antérieures, il reprend ses fonctions habituelles.

Si l'assignation prévue à 31.03 est possible, le salarié reçoit le salaire du poste auquel l'employeur l'assigne.

31.04 La ristourne de l'assurance-emploi est cédée à la Ville.

ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 La présente convention collective s'applique du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027.

32.02 La dénonciation doit se faire par écrit, par l'une ou l'autre des parties, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration, de son intention d'y mettre fin ou de l'amender.

32.03 En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties durant la négociation et jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention collective sont appliquées comme si elles étaient encore en force.

32.04 Échelle salariale

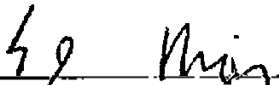
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1 ^{er} janvier	3.5 %	3 %	3 %	3 %	3 %	2.5 %
1 ^{er} octobre	---	1 %	1 %	1 %	1 %	1.5 %

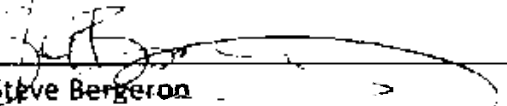
Progression salariale

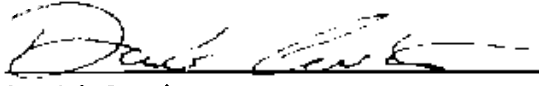
8321 heures et plus	100 % du taux maximal
4161 à 8320 heures	92 % du taux maximal
0 à 4160 heures	85 % du taux maximal

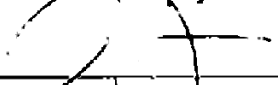
EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties ont signé à Rouyn-Noranda, (Québec), ce 1^{er} jour du mois de Mai 2023.

LA VILLE DE ROUYN-NORANDA

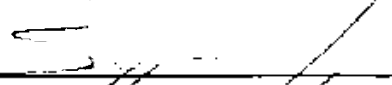

Serge Dion,
Directeur des ressources humaines


Steve Bergeron
Directeur du Service de l'aéroport


Danick Gaudet
Gestionnaire adjoint


Sylvain Trépanier
Gestionnaire des opérations

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2738


Serge Giguère,
Président SCFP 2738


Alain Bélanger,
Vice-président SCFP 2738


Geneviève Carrier, conseillère syndicale SCFP

ANNEXES

ANNEXE A - LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

Salariés manuels	
	Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire
	Électricien et pompier auxiliaire
	Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire
	Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire
	Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire
	Mécanicien et pompier auxiliaire
	Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire
	Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire
Salariée de bureau	
	Agente de bureau 2

ANNEXE B - LISTE OFFICIELLE DE L'ANCIENNETÉ

Salariés manuels	Date de naissance	Ancienneté
		2005-08-15
		2009-07-20
		2010-07-05
		2012-09-28
		2018-07-03
		2021-04-19
		2021-09-13
		2022-11-01

Salariée de bureau	Date de naissance	Ancienneté
		2002-06-25

ANNEXE C - CLASSIFICATION ET SALAIRES – 2022-2023
AVANT LA SIGNATURE

COLS BLEUS

Classification		Échelon	2022	2023
			1 ^{er} janvier 3.50 %	1 ^{er} janvier 3.00 %
Ouvrier d'entretien général	85 %	0 à 4160 h	28.03 \$	28.87 \$
	92 %	4161 à 8320 h	30.35 \$	31.26 \$
	100 %	8321 h et +	32.99 \$	33.98 \$
Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire	85 %	0 à 4160 h	28.43 \$	29.28 \$
	92 %	4161 à 8320 h	30.77 \$	31.69 \$
	100 %	8321 h et +	33.44 \$	34.44 \$
Électricien et pompier auxiliaire	85 %	0 à 4160 h	28.51 \$	29.37 \$
	92 %	4161 à 8320 h	30.85 \$	31.78 \$
	100 %	8321 h et +	33.54 \$	34.55 \$
Mécanicien et pompier auxiliaire	85 %	0 à 4160 h	30.02 \$	30.92 \$
	92 %	4161 à 8320 h	32.48 \$	33.45 \$
	100 %	8321 h et +	35.31 \$	36.37 \$

COLS BLANCS

Classification	Échelon	2022	2023
		1 ^{er} janvier 3.50 %	1 ^{er} janvier 3.00 %
Agent de bureau 2	Réserviste	25.42 \$	26.18 \$
	0 à 1 an	28.24 \$	29.09 \$
	1 an à 2 ans	28.97 \$	29.84 \$
	2 ans à 3 ans	29.70 \$	30.59 \$
	3 ans et plus	30.44 \$	31.36 \$
Secrétaire-réceptionniste	Réserviste	24.23 \$	24.96 \$
	0 à 1 an	26.92 \$	27.73 \$
	1 an à 2 ans	27.36 \$	28.18 \$
	2 ans à 3 ans	27.77 \$	28.61 \$
	3 ans et plus	28.10 \$	28.94 \$

ANNEXE D - CLASSIFICATION ET SALAIRES – 2023-2024
APRÈS LA SIGNATURE

COLS BLEUS

Classification	Échelon	2023	2023	2024	2024
		1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}
		janvier	octobre	janvier	octobre
		3.00 %	1.00 %	3.00 %	1.00 %
Ouvrier d'entretien général	85 % 0 à 4160 h	28.87 \$	29.16 \$	30.03 \$	30.33 \$
	92 % 4161 à 8320 h	31.26 \$	31.57 \$	32.52 \$	32.84 \$
	100 % 8321 h et +	33.98 \$	34.31 \$	35.34 \$	35.70 \$
	85 % 0 à 4160 h	29.28 \$	29.58 \$	30.46 \$	30.77 \$
	92 % 4161 à 8320 h	31.69 \$	32.01 \$	32.97 \$	33.30 \$
	100 % 8321 h et +	34.44 \$	34.79 \$	35.83 \$	36.19 \$
Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire	85 % 0 à 4160 h	29.37 \$	29.66 \$	30.55 \$	30.86 \$
	92 % 4161 à 8320 h	31.78 \$	32.10 \$	33.06 \$	33.39 \$
	100 % 8321 h et +	34.55 \$	34.90 \$	35.94 \$	36.30 \$
Électricien et pompier auxiliaire	85 % 0 à 4160 h	30.30 \$	30.61 \$	31.52 \$	31.84 \$
	92 % 4161 à 8320 h	32.80 \$	33.13 \$	34.12 \$	34.46 \$
	100 % 8321 h et +	35.65 \$	36.01 \$	37.09 \$	37.46 \$
Mécanicien et pompier auxiliaire	85 % 0 à 4160 h	30.92 \$	31.22 \$	32.16 \$	32.48 \$
	92 % 4161 à 8320 h	33.45 \$	33.79 \$	34.80 \$	35.15 \$
	100 % 8321 h et +	36.37 \$	36.74 \$	37.84 \$	38.22 \$

COLS BLANCS

Classification	Échelon	2023	2023	2024	2024
		1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}
		janvier	octobre	janvier	octobre
		3.00 %	1.00 %	3.00 %	1.00 %
Agent de bureau 2	Réserviste	26.18 \$	26.44 \$	27.23 \$	27.50 \$
	0 à 1 an	29.09 \$	29.38 \$	30.26 \$	30.56 \$
	1 an à 2 ans	29.84 \$	30.14 \$	31.04 \$	31.35 \$
	2 ans à 3 ans	30.59 \$	30.90 \$	31.83 \$	32.14 \$
	3 ans et plus	31.36 \$	31.67 \$	32.62 \$	32.95 \$
Secrétaire-réceptionniste	Réserviste	24.96 \$	25.21 \$	25.96 \$	26.22 \$
	0 à 1 an	27.73 \$	28.01 \$	28.85 \$	29.14 \$
	1 an à 2 ans	28.18 \$	28.46 \$	29.32 \$	29.61 \$
	2 ans à 3 ans	28.61 \$	28.89 \$	29.76 \$	30.06 \$
	3 ans et plus	28.94 \$	29.23 \$	30.11 \$	30.41 \$

ANNEXE D - CLASSIFICATION ET SALAIRES – 2025-2026
APRÈS LA SIGNATURE

COLS BLEUS

Classification	Échelon	2025	2025	2026	2026
		1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}
		janvier 3.00 %	octobre 1.00 %	janvier 3.00 %	octobre 1.00 %
Ouvrier d'entretien général	85 % 0 à 4160 h	31.24 \$	31.55 \$	32.50 \$	32.83 \$
	92 % 4161 à 8320 h	33.83 \$	34.16 \$	35.19 \$	35.54 \$
	100 % 8321 h et +	36.77 \$	37.14 \$	38.25 \$	38.63 \$
	85 % 0 à 4160 h	31.69 \$	32.01 \$	32.97 \$	33.30 \$
	92 % 4161 à 8320 h	34.30 \$	34.64 \$	35.68 \$	36.04 \$
	100 % 8321 h et +	37.28 \$	37.65 \$	38.78 \$	39.17 \$
Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire	85 % 0 à 4160 h	31.78 \$	32.10 \$	33.07 \$	33.40 \$
	92 % 4161 à 8320 h	34.39 \$	34.74 \$	35.78 \$	36.14 \$
	100 % 8321 h et +	37.39 \$	37.77 \$	38.90 \$	39.29 \$
Électricien et pompier auxiliaire	85 % 0 à 4160 h	32.79 \$	33.12 \$	34.12 \$	34.46 \$
	92 % 4161 à 8320 h	35.49 \$	35.85 \$	36.93 \$	37.29 \$
	100 % 8321 h et +	38.58 \$	38.97 \$	40.14 \$	40.54 \$
Mécanicien et pompier auxiliaire	85 % 0 à 4160 h	33.46 \$	33.79 \$	34.81 \$	35.15 \$
	92 % 4161 à 8320 h	36.20 \$	36.57 \$	37.66 \$	38.04 \$
	100 % 8321 h et +	39.36 \$	39.76 \$	40.95 \$	41.36 \$

COLS BLANCS

Classification	Échelon	2025	2025	2026	2026
		1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}
		janvier 3.00 %	octobre 1.00 %	janvier 3.00 %	octobre 1.00 %
Agent de bureau 2	Réserviste	28.33 \$	28.61 \$	29.47 \$	29.77 \$
	0 à 1 an	31.48 \$	31.79 \$	32.75 \$	33.07 \$
	1 an à 2 ans	32.29 \$	32.62 \$	33.60 \$	33.93 \$
	2 ans à 3 ans	33.11 \$	33.44 \$	34.44 \$	34.79 \$
	3 ans et plus	33.94 \$	34.27 \$	35.30 \$	35.66 \$
Secrétaire-réceptionniste	Réserviste	27.01 \$	27.28 \$	28.10 \$	28.38 \$
	0 à 1 an	30.01 \$	30.31 \$	31.22 \$	31.53 \$
	1 an à 2 ans	30.50 \$	30.81 \$	31.73 \$	32.05 \$
	2 ans à 3 ans	30.96 \$	31.27 \$	32.21 \$	32.53 \$
	3 ans et plus	31.32 \$	31.64 \$	32.59 \$	32.91 \$

ANNEXE D - CLASSIFICATION ET SALAIRES – 2027
APRÈS LA SIGNATURE

COLS BLEUS

			2027	2027
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
Classification		Échelon	2.50 %	1.50 %
Ouvrier d'entretien général	85 %	0 à 4160 h	33.65 \$	34.15 \$
	92 %	4161 à 8320 h	36.43 \$	36.98 \$
	100 %	8321 h et +	39.60 \$	40.19 \$
	85 %	0 à 4160 h	34.13 \$	34.64 \$
	92 %	4161 à 8320 h	36.94 \$	37.49 \$
	100 %	8321 h et +	40.15 \$	40.75 \$
Technicien aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire	85 %	0 à 4160 h	34.23 \$	34.74 \$
	92 %	4161 à 8320 h	37.04 \$	37.59 \$
	100 %	8321 h et +	40.27 \$	40.87 \$
Électricien et pompier auxiliaire	85 %	0 à 4160 h	35.32 \$	35.85 \$
	92 %	4161 à 8320 h	38.23 \$	38.80 \$
	100 %	8321 h et +	41.55 \$	42.17 \$
Mécanicien et pompier auxiliaire	85 %	0 à 4160 h	36.03 \$	36.57 \$
	92 %	4161 à 8320 h	38.99 \$	39.57 \$
	100 %	8321 h et +	42.39 \$	43.03 \$

COLS BLANCS

			2027	2027
			1 ^{er} janvier	1 ^{er} octobre
Classification		Échelon	2.50 %	1.50 %
Agent de bureau 2		Réserviste	30.51 \$	30.97 \$
		0 à 1 an	33.90 \$	34.41 \$
		1 an à 2 ans	34.78 \$	35.30 \$
		2 ans à 3 ans	35.66 \$	36.19 \$
		3 ans et plus	36.55 \$	37.10 \$
Secrétaire-réceptionniste		Réserviste	29.09 \$	29.52 \$
		0 à 1 an	32.32 \$	32.81 \$
		1 an à 2 ans	32.85 \$	33.34 \$
		2 ans à 3 ans	33.34 \$	33.84 \$
		3 ans et plus	33.73 \$	34.24 \$

ANNEXE E - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné (e), _____, autorise la Ville de Rouyn-Noranda à prélever sur mon salaire, un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 2738 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins des négociations des conventions collectives de travail avec la Ville de Rouyn-Noranda.

J'autorise également la Ville de Rouyn-Noranda 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 de Rouyn-Noranda 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 ROUYN-NORANDA, ce _____ jour du mois de _____ 20__.

Témoin

Signature du salarié

Date d'entrée en fonction

Adresse

ANNEXE F - ENTENTE PAIE DE VACANCES

Entente

entre

La Ville de Rouyn-Noranda

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique,

section locale 2738 (cols bleus et blancs)

Les parties conviennent que :

Le salarié réserviste, qui à la date de la signature de la présente, à moins de 12 mois de service complet de travail ou, tout nouveau salarié réserviste embauché pour une période de moins de 12 mois ou, tout salarié réserviste embauché à temps partiel, recevra sa paie de vacances en même temps que sa paie régulière.

Le salarié réserviste qui ne désire pas se prévaloir de ce droit devra remplir le formulaire prévu à cette fin au moment de son embauche ou à la signature de la présente entente selon celui qui surviendra le premier.

Entente signée le 13 août 1993.

ANNEXE G - CONGÉS ADDITIONNELS

Les salariés réguliers cols bleus et cols blancs peuvent, sur une base volontaire, se prévaloir des congés additionnels en remplissant et en transmettant à son supérieur immédiat le formulaire prévu à cette fin entre le 1^{er} août et le 1^{er} septembre de chaque année de calendrier pour l'année suivante.

Le salarié peut choisir une déduction de congés additionnels correspondant à seize (16) heures (0,7692 %) ou quarante (40) heures (1,9231 %).

Les congés additionnels doivent être utilisés entre le 15 avril et le 31 août de l'année de déduction et ils peuvent être pris en heures, après entente avec le supérieur immédiat.

Pour tout changement le formulaire prévu à cet effet devra être transmis à l'employeur avant le 1^{er} septembre de l'année en cours.

ANNEXE H - PAIE DE VACANCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES

Je refuse que ma paie de vacances soit versée sur chaque paie régulière.

Le tout conformément à la lettre d'entente du 4 octobre 1991.

En foi de quoi, je signe le _____ 20_____.

Signature du salarié

ANNEXE I - LETTRE D'ENTENTE – RAPPEL D'URGENCE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE ROUYN-NORANDA

ET

LE SCFP LOCAL 2738

OBJET : RAPPEL D'URGENCE

ATTENDU QUE les parties désirent clarifier une circonstance lors de laquelle un rappel doit être fait de tous les techniciens aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire;

Les parties s'entendent pour que si une demande d'intervention est transmise aux pompiers de la Ville de Rouyn-Noranda, que simultanément à cela il y ait le rappel au travail de tous les techniciens aux opérations aéroportuaires et pompier auxiliaire.

ANNEXE J – BALANCEMENT HORAIRE

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL
Semaine régulière hiver						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Heures réellement travaillé	7	7	7	7	7	35
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5
Semaine régulière été						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Heures réellement travaillé	7,5	7,5	7,5	7,5	0	30
Balancement horaire	+1	+1	+1	+1	-6,5	-2,5
Semaine régulière hiver						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Vacances				7	7	14
Heures réellement travaillé	7	7	7			21
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5
Semaine régulière été						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Vacances				7,5		7,5
Heures réellement travaillé	7,5	7,5	7,5			22,5
Balancement horaire	+1	+1	+1	+1	-6,5	-2,5
Congé férié						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Jour férié	7,5					7,5
Heures réellement travaillé		7,5	7,5	7,5		22,5
Balancement horaire	+1	+1	+1	+1	-6,5	-2,5
Congé férié						
Heures payées	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	32,5
Jour férié	7					7
Heures réellement travaillé		7	7	7	7	28
Balancement horaire	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5