

CAHIER DES DEMANDES SYNDICALES

NOTES NÉGO

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4586



Table des matières

Article 8 :	Heures de travail.....	3
Article 12 :	Vacances	8
Article 13.03 :	Congés sociaux	14
Article 14 :	Congés de maladie et / ou congés personnels.....	15
Article 15 :	REÉR – Fond de solidarité FTQ	17
Article 17 :	Sécurité d'emploi	19
Article 21.04 :	Salaire.....	21
Article 23 :	Dispositions diverses	24
Article 26 :	Durée de la convention collective et rétroactivité.....	26
ANNEXES	27
ANNEXE C :	Équipements et vêtements	28
Lettres d'ententes	31
Indexations	32
Autre demande	33

Article 8 : Heures de travail

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

Ajout à la suite de nos discussions					
8.01	La journée normale de travail des personnes salariées de bureau est de sept (7) heures et demi (1/2) du lundi au jeudi; et de cinq (5) heures le vendredi; avec, dans les deux (2) situations, une flexibilité d'une heure et demie (1 ½ h) maximum. Dans tous les cas, la semaine normale des personnes salariées de bureau est de trente-cinq (35) heures et se termine le vendredi à 13 heures.	8.01	<p>La semaine normale de travail des personnes salariés cols blancs est de trente-cinq (35) heures, réparties de la façon suivante, avec une flexibilité d'une heure et demie (1 ½) maximum:</p> <p>Du lundi au jeudi : 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 16h30</p> <p>Vendredi : 8h00 à 13h00</p>	Employeur en accord RÉGLÉ	
8.02	La journée normale de travail des personnes salariées des travaux publics est de huit (8) heures et demi (1/2) du lundi au jeudi; et de six (6) heures le vendredi; avec, dans les deux (2) situations, une flexibilité de deux (2) heures maximum. Dans tous les cas, la semaine normale des personnes salariées des travaux publics est de quarante (40) heures et se termine le vendredi à 13 heures.	8.02	<p>La semaine normale de travail des personnes salariés des travaux publics est de quarante (40) heures, réparties de la façon suivante, avec une flexibilité de deux (2) heures maximums:</p> <p>Du lundi au jeudi : 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h30</p> <p>Vendredi : 7h00 à 13h00</p>	Employeur en accord RÉGLÉ	
	La journée normale de travail				

<p>du chef d'équipe journalier/opérateur est selon un horaire variable et comporte quarante heures semaine, suivant les besoins du service et ce du dimanche au samedi.</p> <p>Pour la période hivernale, pour les vingt (20) semaines commençant le quatrième (4^e) lundi de novembre, l'horaire des personnes salariées des travaux publics incluant le chef d'équipe varie selon les besoins du service du dimanche au samedi pour un maximum de 800 heures travaillées.</p> <p>Ces personnes salariées bénéficient d'une période de repos minimale de trente (32) heures consécutives par semaine.</p> <p>Indépendamment du nombre d'heures travaillées par semaine, leur salaire hebdomadaire ne varie pas et représente quarante (40) heures payées à taux régulier.</p> <p>Les heures travaillées lors d'un jour férié sont comptabilisées en double.</p> <p>Il est entendu que les heures travaillées en sus des huit cents</p>			
---	--	--	--

<p>heures (800) comprises dans la saison hivernale seront payées à temps et demi.</p> <p>Durant cette période hivernale, le taux de salaire horaire, des personnes salariées des travaux publics incluant le chef d'équipe, sera bonifié d'un dollar cinquante (1.50\$) / hre.</p> <p>Cette bonification est conditionnelle à ce que le contrat d'hiver soit réalisé en totalité par le salarié.</p> <p>La somme attribuable à la bonification du taux horaire durant la période hivernale sera versée 2 semaines suivant la fin de ladite période hivernale en un seul versement ou selon les modalités convenues avec le salarié et l'employeur.</p>			
--	--	--	--

<p>8.03 La semaine normale de travail des personnes salariées brigadier scolaire est de seize heures quinze minutes (16 h 15) réparties du lundi au vendredi inclusivement, représentant cent quatre-vingt-quinze (195) minutes par jour.</p> <p>La semaine de travail est réduite lors de congés scolaires et pédagogiques, à l'exception des congés fériés, équivalent à cent quatre-vingt-quinze minutes par congé.</p>	<p>8.03 La semaine normale de travail des personnes salariées brigadier scolaire est de seize heures quinze minutes (16 h 15) réparties du lundi au vendredi inclusivement, représentant cent quatre-vingt-quinze (195) minutes par jour.</p> <p>La semaine de travail est réduite lors de congés scolaires et pédagogiques, à l'exception des congés fériés, équivalent à cent quatre-vingt-quinze minutes par congé.</p> <p>Le salaire et les avantages des salariés brigadiers scolaires est maintenu lors des journées de tempête, journées pédagogiques, semaine de relâche, journées fériées durant leur période d'embauche, ainsi que durant les grèves des enseignants.</p>	<p>L'Employeur mentionne que maintenant c'est 17h30 par semaine et non 16h15. Qu'il faut ajuster le texte de la convention et convertir en minutes.</p> <p>L'Employeur accepte : Tempête; Journée de grève des enseignants, Fériés étaient déjà là.</p> <p>Il refuse les pédagogique et la semaine de relâche.</p> <p>Syndicat fait la contre-proposition soit d'ajouter les pédagogique ou la relâche, un des deux.</p>	
<p>Ajout à la suite de nos discussions NOTE : L'article était déjà présent dans la convention.</p> <p>8.04 La semaine normale de travail de la personne salariée responsable de la bibliothèque est de trente-cinq (35) heures selon un horaire variable déterminé par l'employeur du lundi au samedi.</p>	<p>8.04 La semaine normale de travail de la personne salariée responsable de la bibliothèque est de trente-cinq (35) heures selon un horaire variable déterminé par l'employeur du lundi au samedi, et comprend minimum deux (2)</p>	<p>Employeur en accord</p> <p>RÉGLÉ</p>	

		jours de congé consécutif, incluant la journée du dimanche.	
8.10	Opérateur et superviseur : Horaire variable et comporte quarante (40) heures par semaine, suivant les besoins du service, et ce, du dimanche au samedi.	8.10 Opérateur et superviseur : Horaire variable et comporte quarante (40) heures par semaine, suivant les besoins du service, et ce, du dimanche au samedi. Superviseur Horaire variable selon les besoins du service, réparti du dimanche au samedi, comprenant trente-six (36) heures travaillées mais quarante (40) heures rémunérées considérant les nombreux dérangements téléphoniques occasionnés en dehors des heures régulières de travail et de la garde.	Employeur refuse Maintien l'horaire à 40 heures Directeur pas au courant, apporter des preuves et sera payé en temps supplémentaire. Syndicat retire sa demande. RÉGLÉ

Article 12 : Vacances

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

<p>12.01 La date de référence pour les congés annuels est le jour d'entrée en fonction de l'employé. (L.E. 2021-02)</p>	<p>12.01 La date de référence pour les congés annuels est le jour d'entrée en fonction de l'employé. (L.E. 2021-02)</p>	<p>L'Employeur refuse la demande syndicale. Il ne propose aucun changement aux vacances considérant l'amélioration en cours de convention</p>	
<p>12.02 Une personne salariée ayant, au 1^{er} janvier de l'année, moins d'un an de service chez l'Employeur, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service sans que la durée totale de ce congé n'excède deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables).</p>	<p>12.02 Une personne salariée ayant, au 1^{er} janvier de l'année, moins d'un an de service chez l'Employeur, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un (1.25) jour ouvrable pour chaque mois de service sans que la durée totale de ce congé n'excède deux (2) trois (3) semaines (dix (10) quinze (15) jours ouvrables).</p>	<p>Dans la but d'obtenir une indexation du régime de retraite, le Syndicat retire sa demande de bonifier les vacances.</p> <p>RÉGLÉ</p>	
<p>12.03 Une personne salariée qui justifie, au 1^{er} janvier de l'année, un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables).</p>	<p>12.03 Une personne salariée qui justifie, au 1^{er} janvier de l'année, un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de deux (2) trois (3) semaines (dix (10) quinze (15) jours ouvrables).</p>		
<p>12.04 Une personne salariée qui justifie, au 1^{er} janvier de l'année, trois (3) ans et plus de service chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables).</p>	<p>12.04 Une personne salariée qui justifie, au 1^{er} janvier de l'année, trois (3) ans et plus de service chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines (quinze (15) jours ouvrables).</p>		

<p>12.05 Une personne salariée qui justifie, au 1^{er} janvier de l'année, six (6) ans et plus de service chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables). (L.E. 2023-01)</p>	<p>jours ouvrables).</p> <p>12.04 Une personne salariée qui justifie, au 1^{er} janvier de l'année, six (6) cinq (5) ans et plus de service chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines (vingt (20) jours ouvrables).</p>		
<p>12.06 Une personne salariée qui justifie, au 1^{er} janvier de l'année, douze (12) ans et plus de service chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables). (L.E. 2023-01)</p>	<p>12.05 Une personne salariée qui justifie, au 1^{er} janvier de l'année, douze (12) dix (10) ans et plus de service chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines (vingt-cinq (25) jours ouvrables).</p>		
<p>12.07 Une personne salariée qui justifie, le 1^{er} janvier de l'année, vingt (20) ans et plus de service chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de six (6) semaines (trente (30) jours ouvrables). (L.E. 2023-01)</p>	<p>12.06 Une personne salariée qui justifie, le 1^{er} janvier de l'année, vingt (20) dix-sept (17) ans et plus de service chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de six (6) semaines (trente (30) jours ouvrables).</p>		
<p>Une personne salariée qui justifie vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à un jour ouvrable de plus par année supplémentaire de service, jusqu'à concurrence de sept (7) semaines (trente-cinq (35) jours ouvrables). (L.E. 2023-01)</p>	<p>12.07 Une personne salariée qui justifie vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à un jour ouvrable de plus par année supplémentaire de service, jusqu'à concurrence de sept (7) semaines (trente-cinq (35) jours ouvrables).</p>		
<p>12.08 Le congé annuel doit être pris</p>			

	dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.	12.08	Le congé annuel doit être pris dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.		
12.09	Au cours de la période du 1 ^{er} février au 15 avril, chaque personne salariée fait connaître son choix des dates de ses vacances. L'Employeur établit les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte du choix exprimé et de l'ancienneté et des besoins du service. La liste ainsi établie doit être affichée à un endroit bien en vue pour les personnes salariées le 30 avril de chaque année.	12.09	Au cours de la période du 1 ^{er} février au 15 avril, chaque personne salariée fait connaître son choix des dates de ses vacances. L'Employeur établit les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte du choix exprimé et de l'ancienneté et des besoins du service. La liste ainsi établie doit être affichée à un endroit bien en vue pour les personnes salariées le 30 avril de chaque année.		
12.10	Le congé annuel peut être fractionné en journées si la personne salariée en fait la demande et si l'Employeur y consent pour l'excédent de deux (2) semaines de congés. Une personne salariée ne peut utiliser son ancienneté à l'égard de plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.	12.10	Le congé annuel peut être fractionné en journées si la personne salariée en fait la demande et si l'Employeur y consent pour l'excédent de deux (2) semaines de congés. Une personne salariée ne peut utiliser son ancienneté à l'égard de plus de trois (3) semaines de vacances consécutives.		
12.11	Aux fins des clauses 12.02 à 12.06, la personne salariée reçoit pour la période de vacances à laquelle elle est admissible à deux pour cent (2 %) des gains totaux de l'année précédente pour chacune des	12.11	Aux fins des clauses 12.02 à 12.06, la personne salariée reçoit pour la période de vacances à laquelle elle est admissible à deux pour cent (2 %) des gains totaux de l'année		

<p>semaines à laquelle elle a droit avec comme minimum l'équivalent de son salaire régulier.</p> <p>12.12 En cas de cessation d'emploi, la personne salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances établie comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 4 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par les clauses 12.02 et 12.03 à l'exception de l'appariteur qui lui bénéficie de 5% du salaire brut; ➤ 6 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par la clause 12.04; ➤ 8 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par la clause 12.05; ➤ 10 % du salaire brut 	<p>précédente pour chacune des semaines à laquelle elle a droit avec comme minimum l'équivalent de son salaire régulier.</p> <p>12.12 En cas de cessation d'emploi, la personne salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances établie comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 4% 6% du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par les clauses 12.02 et 12.03 à l'exception de l'appariteur du salarié surnuméraire qui lui bénéficie de 5 % du salaire brut tel que prévue à l'article 2.10 de la convention; ➤ 6% 8 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par la clause 12.04; ➤ 8% 10 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par la clause 12.05; 		
--	--	--	--

<p>réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par la clause 12.06;</p> <p>➤ 12% du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par la clause 12.07.</p>	<p>➤ 10% 12 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par la clause 12.06;</p> <p>➤ 12% 14 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} janvier et la date du départ dans le cas de la personne salariée visée par la clause 12.07.</p>		
<p>12.13 La personne salariée reçoit à son choix, avant son départ pour vacances ou à tous les jeudis, son salaire pour la période de vacances à laquelle elle est admissible.</p>	<p>12.13 La personne salariée reçoit à son choix, avant son départ pour vacances ou à tous les jeudis, son salaire pour la période de vacances à laquelle elle est admissible.</p>		
<p>12.14 La personne salariée qui est incapable de prendre ses vacances à la période prévue, à la suite d'une incapacité ayant débuté avant sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre, à la demande de l'Employeur, un certificat médical.</p>	<p>12.14 La personne salariée qui est incapable de prendre ses vacances à la période prévue, à la suite d'une incapacité ayant débuté avant sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre, à la demande de l'Employeur, un certificat médical.</p>		
<p>12.15 a) La personne salariée qui a déjà cédulé ses périodes de vacances telles que prévues au présent article, peut après</p>	<p>12.15 a) La personne salariée qui a déjà cédulé ses périodes de vacances telles que prévues au présent article,</p>		

	avoir obtenu l'accord de l'Employeur, changer ses dates de vacances.		peut après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, changer ses dates de vacances.		
	b) Les périodes de vacances laissées vacantes par les changements prévus à l'article 12.14 a) pourront être comblées par ancienneté à la demande d'une personne salariée.		b) Les périodes de vacances laissées vacantes par les changements prévus à l'article 12.14 a) pourront être comblées par ancienneté à la demande d'une personne salariée.		
12.16	La personne salariée pourra utiliser les journées de vacances non utilisées lors d'absence pour cause de maladie.	12.16	La personne salariée pourra utiliser les journées de vacances non utilisées lors d'absence pour cause de maladie.		
12.17	La personne salariée qui ne peut prendre ses vacances avant le 31 décembre d'une année, reçoit alors l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit.	12.17	La personne salariée qui ne peut prendre ses vacances avant le 31 décembre d'une année, reçoit alors l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit.		
12.18	La personne salariée permanente à temps partiel et la personne salariée permanente saisonnière pourront, à leur choix, recevoir sur leur salaire hebdomadaire le pourcentage acquis de leurs vacances. Une fois qu'elles ont effectué ce choix, cette modalité ne peut être modifiée.	12.18	La personne salariée permanente à temps partiel et la personne salariée permanente saisonnière pourront, à leur choix, recevoir sur leur salaire hebdomadaire le pourcentage acquis de leurs vacances. Une fois qu'elles ont effectué ce choix, cette modalité ne peut être modifiée.		

Article 13.03 : Congés sociaux

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

<p>Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant un (1) jour ouvrable, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès d'un petit-enfant, du gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent.</p>	<p>Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant un (1) jour ouvrable, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès d'un petit-enfant, du gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou, d'un grand-parent, d'un oncle ou d'une tante.</p>	<p>L'employeur accepte RÉGLÉ</p>	
---	---	--------------------------------------	--

Article 14 : Congés de maladie et / ou congés personnels

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

<p>14.01 L'Employeur instaure une banque de congés de maladie et/ou de congés personnels le 1^{er} janvier de chaque année. La personne salariée voit sa banque créditée de dix (10) jours payés de (7) heures pour la personne salariée qui fait trente-cinq (35) heures, de dix (10) jours payés de huit (8) heures pour la personne salariée qui fait quarante (40) heures et de dix (10) jours payés de trois heures et quart (3 ¼ h) pour la personne salariée qui fait seize heures et quart (16 ¼ h). Lorsque la personne est embauchée en cours d'année, sa banque lui est créditée au prorata du nombre de mois à travailler pour le restant de l'année.</p> <p>Seulement sept (7) des dix (10) jours non pris sont monnayable au 31 décembre de chaque année. (L.E. 2021-02)</p> <p>Pour les personnes salariées à temps partiel, cette banque est au prorata des heures travaillées eu égard au nombre d'heures contenues dans une semaine</p>	<p>14.01 L'Employeur instaure une banque de congés de maladie et/ou de congés personnels le 1^{er} janvier de chaque année. La personne salariée voit sa banque créditée de dix (10) jours payés de (7) heures pour la personne salariée qui fait trente-cinq (35) heures, de dix (10) jours payés de huit (8) heures pour la personne salariée qui fait quarante (40) heures et de dix (10) jours payés de trois heures et quart (3 ¼ h) pour la personne salariée qui fait seize heures et quart (16 ¼ h). Lorsque la personne est embauchée en cours d'année, sa banque lui est créditée au prorata du nombre de mois à travailler pour le restant de l'année. Transformer en banque d'heures.</p> <p>Seulement sept (7) des dix (10) jours non pris sont monnayable au 31 décembre de chaque année.</p> <p>Pour les personnes salariées à temps partiel, cette banque est au prorata des heures</p>	<p>L'employeur accepte de modifier le texte que pour se soit une banque d'heure mais refuse mais maintien le statut quo sur le paiement des journées à la fin de l'année.</p> <p>Syndicat retire sa demande pour le paiement de la totalité des journées à la fin de l'année. D'accord pour le statut quo.</p> <p>RÉGLÉ</p>	
---	--	---	--

<p>régulière de travail dans leur catégorie d'emploi.</p> <p>Malgré ce qui précède, la banque de congés de maladie et/ou de congés personnels ne s'applique pas aux appariteurs et au concierge.</p>	<p>travaillées eu égard au nombre d'heures contenues dans une semaine régulière de travail dans leur catégorie d'emploi.</p> <p>Malgré ce qui précède, la banque de congés de maladie et/ou de congés personnels ne s'applique pas aux appariteurs et au concierge.</p>		
<p>14.08 Assurances collectives</p> <p>L'Employeur assume cent pour cent (100 %) du total de la prime d'assurances collectives pour tous les salariés admissibles. (L.E. 2021-02)</p>	<p>Intégrer à la convention</p>	<p>L'employeur accepte</p> <p>RÉGLÉ</p>	

Article 15 : REÉR – Fond de solidarité FTQ

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

<p>15.03 La Ville s'engage à participer au REÉR et/ou Fonds de solidarité de la FTQ des personnes salariées permanentes pour un montant équivalant au pourcentage suivant du salaire brut régulier desdites personnes salariées permanentes, de même qu'à retenir les pourcentages suivants du salaire brut des personnes salariées aux mêmes fins, soit :</p> <table border="1" data-bbox="357 740 698 846"> <tr> <td>Employeur</td> <td>6 %</td> </tr> <tr> <td>Personnes salariées</td> <td>Min. 3 % Max. 6%</td> </tr> </table> <p>Clause d'exception pour les appariteurs qui ne souhaiteraient pas participer au REÉR afin que la participation soit faite sur une base volontaire pour cette catégorie d'employés.</p>	Employeur	6 %	Personnes salariées	Min. 3 % Max. 6%	<p>15.03 La Ville s'engage à participer au REÉR et/ou Fonds de solidarité de la FTQ des personnes salariées permanentes pour un montant équivalant au pourcentage suivant du salaire brut régulier desdites personnes salariées permanentes, de même qu'à retenir les pourcentages suivants du salaire brut des personnes salariées aux mêmes fins, soit :</p> <table border="1" data-bbox="908 776 1231 881"> <tr> <td>Employeur</td> <td>9 %</td> </tr> <tr> <td>Personnes salariées</td> <td>Min. 6 % Max. 9 %</td> </tr> </table> <p>Clause d'exception pour les appariteurs qui ne souhaiteraient pas participer au REÉR afin que la participation soit faite sur une base volontaire pour cette catégorie d'employés.</p>	Employeur	9 %	Personnes salariées	Min. 6 % Max. 9 %	<p>L'employeur refuse d'augmenter le régime de retraite.</p> <p>Syndicat retire plusieurs demandes monétaires afin d'augmenter le régime de retraite.</p> <p>Syndicat fait la contre-proposition d'augmenter la participation de l'employeur graduellement, d'année en année pour diminuer l'impact financier.</p> <table border="1" data-bbox="1400 740 1892 915"> <thead> <tr> <th></th> <th>Empl</th> <th>Salarié</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025</td> <td>6.50 %</td> <td>Min 3.50 % max 6.50%</td> </tr> <tr> <td>2026</td> <td>7.00 %</td> <td>Min 4.00 % max 7.00%</td> </tr> <tr> <td>2027</td> <td>7.50 %</td> <td>Min 4.50 % max 7.50%</td> </tr> <tr> <td>2028</td> <td>8.00 %</td> <td>Min 5.00 % max 8.00%</td> </tr> <tr> <td>2029</td> <td>8.50 %</td> <td>Min 5.50 % max 8.50%</td> </tr> </tbody> </table>		Empl	Salarié	2025	6.50 %	Min 3.50 % max 6.50%	2026	7.00 %	Min 4.00 % max 7.00%	2027	7.50 %	Min 4.50 % max 7.50%	2028	8.00 %	Min 5.00 % max 8.00%	2029	8.50 %	Min 5.50 % max 8.50%	
Employeur	6 %																												
Personnes salariées	Min. 3 % Max. 6%																												
Employeur	9 %																												
Personnes salariées	Min. 6 % Max. 9 %																												
	Empl	Salarié																											
2025	6.50 %	Min 3.50 % max 6.50%																											
2026	7.00 %	Min 4.00 % max 7.00%																											
2027	7.50 %	Min 4.50 % max 7.50%																											
2028	8.00 %	Min 5.00 % max 8.00%																											
2029	8.50 %	Min 5.50 % max 8.50%																											
	<p>Demande d'ajouter l'article 15.04 suivant :</p> <p>15.04 Les parties conviennent de regarder la possibilité de participer au régime de retraite à financement salarial (RRFS-FTQ), et ce, durant la durée de</p>	<p>L'Employeur est ouvert, laisse à la discrétion des salariés.</p> <p>RÉGLÉ</p>																											

	la présente convention collective. Cette démarche n'entraîne aucune obligation future pour l'Employeur et si ce nouveau régime n'est pas adopté, les conditions prévues à l'article 15 continueront de s'appliquer pendant la durée de la convention collective.		
--	--	--	--

Article 17 : Sécurité d'emploi

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

<p>17.01 Aucune personne salariée permanente visée à l'annexe « A » ne sera congédiée ni mise à pied, ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif (raisons administratives) de la Ville ainsi que dans les procédés de travail, à l'exception des personnes salariées dont la date d'embauche est postérieure au 1^{er} janvier 2007.</p>	<p>17.01 Aucune personne salariée permanente visée à l'annexe « A » ne sera congédiée ni mise à pied, ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif (raisons administratives) de la Ville ainsi que dans les procédés de travail, à l'exception des personnes salariées dont la date d'embauche est postérieure au 1^{er} janvier 2007.</p> <p>L'Employeur s'engage à maintenir neuf (9) salariés cols bleus, ainsi que deux (2) salariés col blanc à temps plein à son emploi.</p>	<p>L'employeur demande si c'est tous cols bleus confondu. S répond que oui. L'Employeur accepte</p> <p>RÉGLÉ</p>	
<p>17.03 Advenant une fusion, annexion ou regroupement, l'Employeur s'engage à respecter les conditions prévues aux lois applicables.</p>	<p>17.03 Advenant une fusion, annexion ou regroupement, l'Employeur s'engage à respecter les conditions prévues aux lois applicables.</p> <p>Dans l'éventualité d'une fusion de la Ville avec toute autre</p>	<p>L'employeur refuse la demande syndicale.</p> <p>Syndicat retire sa demande</p> <p>RÉGLÉ</p>	

		ville, la Ville s'engage à assurer la sécurité d'emploi aux personnes salariées permanentes avec tous leurs droits et privilèges reconnus à la convention collective.		
	17.04	Aucun emploi régi par la présente convention collective, et/ou toutes tâches similaires ne peuvent être exécutées par toute personne hors de l'unité d'accréditation ou donné à contrat.	L'employeur refuse la demande syndicale. Syndicat retire sa demande RÉGLÉ	

Article 21.04 : Salaire

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

<p>21.04 Prime de disponibilité</p> <p>La Ville accordera une prime de disponibilité de cent dollars (100 \$) à la personne salariée qui est assignée de garde ou qui est assignée à la patrouille d'hiver les fins de semaine et les jours fériés. (L.E. 2021-02)</p> <p>Durant l'absence du directeur des travaux publics, un montant de vingt dollars (20,00 \$) à la personne salariée qui est assignée de garde après la journée de travail dans la semaine.</p> <p>Concernant le chef d'équipe journalier / opérateur qui est assigné de garde les fins de semaine et les jours fériés, la prime de disponibilité est de cinquante dollars (50 \$). (L.E. 2021-02)</p>	<p>21.04 Prime de disponibilité</p> <p>La Ville accordera une prime de disponibilité de cent dollars (100 \$) à la personne salariée qui est assignée de garde ou qui est assignée à la patrouille d'hiver les fins de semaine et les jours fériés. Demande d'indexation selon les augmentations accordées pour le salaire.</p> <p>Durant l'absence du directeur des travaux publics, un montant de vingt dollars (20,00 \$) à la personne salariée qui est assignée de garde après la journée de travail dans la semaine. Demande d'indexation selon les augmentations accordées pour le salaire.</p> <p>Concernant le chef d'équipe journalier / opérateur qui est assigné de garde les fins de semaine et les jours fériés, la prime de disponibilité est de cinquante dollars (50 \$).</p>	<p>L'employeur refuse l'indexation de toute les primes considérant qu'elles l'ont été par lettre d'entente en cours de convention.</p> <p>Syndicat retire sa demande d'indexation des primes.</p> <p>Après discussion entre les parties, maintien du texte rayé en bleu.</p>	
--	--	--	--

<p>Opérateur et superviseur;</p> <ul style="list-style-type: none"> Trente dollars (30,00 \$) par jour pour 2020, 2021 et 2022; Trente-cinq dollars (35,00 \$) par jour pour 2023 et 2024. 	<p>Opérateur et superviseur;</p> <ul style="list-style-type: none"> Quarante dollars (40,00 \$) par jour pour 2025, 2026 et 2027; Quarante-cinq dollars (45,00 \$) par jour pour 2028 et 2029. 	<p>L'employeur accepte de bonifier la prime de garde de l'opérateur et du superviseur.</p> <p>RÉGLÉ</p>	
<p>21.05 Prime pour certains travaux</p> <p>Lors des travaux d'infrastructures en régie interne, le taux de salaire horaire des personnes salariées y travaillant est bonifié de cinq dollars (5 \$) l'heure. (L.E. 2021-02)</p>	<p>21.05 Prime pour certains travaux</p> <p>Lors des travaux d'infrastructures en régie interne, le taux de salaire horaire des personnes salariées y travaillant est bonifié de cinq dollars (5 \$) l'heure. Demande d'indexation selon les augmentations accordées pour le salaire.</p> <p>21.06 Prime pour horaire atypique</p> <p>Pour tous les salariés travaillant à temps régulier durant les plages horaires suivantes, une prime horaire de deux dollars (2,00 \$) est applicable :</p> <p>Dimanche : 00 h 00 à 24 h 00</p> <p>Lundi : 00 h 00 à 7 h 00 et de 17 h 00 à 24 h 00</p> <p>Mardi : 00 h 00 à 7 h 00</p>	<p>L'employeur refuse l'indexation de toute les primes considérant qu'elles l'ont été par lettre d'entente en cours de convention.</p> <p>L'Employeur refuse d'intégrer une prime pour les horaires atypique.</p> <p>Syndicat fait la contre-proposition à 1,00 \$ l'heure et explique que ca aide à la rétention du personnel considérant que ce sont des heures de soir et de weekend.</p> <p>L'Employeur demande a qui s'applique cette prime car les TP ont déjà une prime de 5,00 \$ pour les horaire variable l'hiver?</p> <p>Demande de préciser que c'est applicable aux appariteurs ainsi qu'à la bibliothèque.</p>	

	<p>et de 17 h 00 à 24 h 00</p> <p>Mercredi : 00 h 00 à 7 h 00 et de 17 h 00 à 24 h 00</p> <p>Jeudi : 00 h 00 à 7 h 00 et de 17 h 00 à 24 h 00</p> <p>Vendredi : 00 h 00 à 7 h 00 et de 17 h 00 à 24 h 00</p> <p>Samedi : 00 h 00 à 24 h 00</p>		
--	--	--	--

Article 23 : Dispositions diverses

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

<p>23.01 Aucune personne salariée ne sera tenue d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>La personne salariée qui utilise son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, reçoit une indemnité de quarante-cinq cents (0,45 \$) le kilomètre avec un minimum de quatre dollars (4,00 \$) par sortie à la demande de l'Employeur.</p>	<p>23.01 Aucune personne salariée ne sera tenue d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>La personne salariée qui utilise son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, reçoit une indemnité de quarante-cinq cents (0,45 \$) le kilomètre avec un minimum de quatre dollars (4,00 \$) par sortie à la demande de l'Employeur.</p> <p>Personne salariée qui accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une compensation au kilométrage réellement parcouru établie conformément au décret du Conseil du trésor en ce qui a trait aux indemnités de kilométrage et minimal quotidien.</p>	<p>L'Employeur propose 0.60 \$ du kilomètre avec minimum de 4,00 \$</p> <p>Syndicat accepte</p> <p>RÉGLÉ</p>	
<p>23.02 La personne salariée qui est tenue par l'Employeur de se déplacer à l'extérieur du territoire de la Ville, a droit à une allocation de repas comme suit :</p>	<p>23.02 La personne salariée qui est tenue par l'Employeur de se déplacer à l'extérieur du territoire de la Ville ou effectue trois (3) heures et plus de temps supplémentaire en dehors</p>	<p>L'Employeur refuse de payer un repas après 3 heures de TS. La pratique est qu'il le fait déjà mais souhaite que sa demeure à sa discrétion.</p> <p>L'employeur accepte la bonification</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Déjeuner : 10,00 \$; ➤ Dîner : 15,00 \$; ➤ Souper : 20,00 \$. <p>De plus, l'Employeur rembourse à la personne salariée les dépenses encourues pour le stationnement sur présentation de pièces justificatives.</p>	<p>des heures régulières de travail, a droit à une allocation de repas comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Déjeuner : 10,00 \$; 15,00 \$ ➤ Dîner : 15,00 \$; 25,00 \$ ➤ Souper : 20,00 \$; 35,00 \$ <p>De plus, l'Employeur rembourse à la personne salariée les dépenses encourues pour le stationnement sur présentation de pièces justificatives.</p>	<p>des indemnités de repas.</p> <p>Syndicat retire sa demande pour le 3 heures de TS.</p> <p>RÉGLÉ</p>	
--	--	--	--

Article 26 : Durée de la convention collective et rétroactivité

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

26.01 La présente convention collective prend effet à compter du 1 ^{er} janvier 2020 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 inclusivement.	26.01 La présente convention collective prend effet à compter du 1 ^{er} janvier 2025 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2029 inclusivement.	L'Employeur accepte convention de 5 ans RÉGLÉ	
--	--	--	--

ANNEXES

Annexe A : Liste d'ancienneté et échelons	Mettre à jour
Annexe B : Grille salariale	Mettre à jour – indexation à déterminer
Annexe C : Équipements et vêtements	Voir ici-bas demande de bonification
Annexe D : Demande d'autorisation d'absences pour activités syndicales	Reconduire
Annexe E : Autorisation de prélèvement de la cotisation syndicale	Reconduire
Annexe F : Déductions – Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)	Reconduire
Annexe G : Descriptions de fonction	Mettre à jour
Annexe H : Horaire de la bibliothèque	Mettre à jour

ANNEXE C : Équipements et vêtements

NÉGO 8 OCT 2024

NÉGO 28 NOV 2024

<p>La Ville fournit aux personnes salariées les vêtements et/ou équipements suivants :</p> <p>TRAVAUX PUBLICS</p> <p>Au besoin :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Une paire de bottines de sécurité, remplacée au besoin sur présentation d'une pièce justificative pour un maximum de cent soixante dollars (160,00 \$);➤ Une paire de bottes pour l'hiver, si nécessaire;➤ Une paire de bottes pour l'été, selon les travaux et si nécessaire;➤ Un ensemble imperméable;➤ Un casque protecteur;➤ Des gants d'hiver ou d'été, selon les travaux;➤ Une (1) combinaison de travail;➤ Tout autre équipement recommandé par le comité de Santé-sécurité.	<p>La Ville fournit aux personnes salariées les vêtements et/ou équipements suivants :</p> <p>TRAVAUX PUBLICS</p> <p>Au besoin :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Une paire de bottines de sécurité, remplacée au besoin sur présentation d'une pièce justificative pour un maximum de cent soixante dollars (160,00 \$) deux cent soixante-quinze dollars (275 \$)➤ Une paire de bottes pour l'hiver, si nécessaire;➤ Une paire de bottes pour l'été, selon les travaux et si nécessaire;➤ Un ensemble imperméable;➤ Un casque protecteur;➤ Des gants d'hiver ou d'été, selon les travaux;➤ Une (1) combinaison de travail;➤ Tout autre équipement recommandé par le comité de Santé-sécurité.	<p>L'Employeur propose 200 \$ pour les bottes.</p> <p>Le syndicat mentionne que ce n'est pas un prix réaliste si on regarde combien coût une paire de botte aujourd'hui. À 200 \$ l'employeur va devoir en acheter plus d'une par année, ça lui revient plus cher.</p> <p>Syndicat accepte pour les bottes.</p>	
--	--	---	--

<p>L'Employeur s'engage à verser annuellement sur pièces justificatives, aux personnes salariées des travaux publics, la somme de trois cents dollars (300,00 \$), à titre d'allocation pour vêtements (pantalons, chemises, manteaux d'été et d'hiver identifié à la Ville). Le coût d'identification à la Ville sera assumé entièrement par l'Employeur. Le solde au 31 décembre n'est pas monnayable.</p> <p>BRIGADIÈRES SCOLAIRES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Imperméable; ➤ Dossard; ➤ Chauffe-mains et chauffe-pieds pour brigadières. <p>L'Employeur s'engage à verser annuellement aux brigadières, la somme de deux cent cinquante dollars (250,00 \$), à titre d'allocation pour vêtements et chaussures/bottes, montant versé au début de chaque année scolaire.</p>	<p>L'Employeur s'engage à verser annuellement sur pièces justificatives, aux personnes salariées des travaux publics, la somme de trois cents dollars (300,00 \$) les sommes ici-bas indiquées à titre d'allocation pour vêtements (pantalons, chemises, manteaux d'été et d'hiver identifié à la Ville).</p> <p>2025 : 400,00 \$ 2026 : 450,00 \$ 2027-2028-2029 : 500,00 \$</p> <p>Le coût d'identification à la Ville sera assumé entièrement par l'Employeur. Le solde au 31 décembre n'est pas monnayable.</p> <p>BRIGADIÈRES SCOLAIRES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Imperméable; ➤ Dossard; ➤ Chauffe-mains et chauffe-pieds pour brigadières. <p>L'Employeur s'engage à verser annuellement aux brigadières, la somme de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) les sommes ici-bas indiquées, à titre d'allocation pour vêtements et chaussures/bottes, montant versé au début de chaque année scolaire.</p> <p>2025 : 350,00 \$ 2026 : 400,00 \$ 2027-2028-2029 : 450,00 \$</p>	<p>L'Employeur propose d'intégrer le manteau d'hiver à la liste des vêtements fournis par celui-ci ci-haut et propose l'indemnité suivante pour le reste :</p> <p>2025-2026: 350 \$ 2027-2028-2029: 400 \$</p> <p>Syndicat accepte</p> <p>L'employeur propose l'indemnité suivante :</p> <p>2025-2026: 300\$ 2027-28-29: 350 \$</p> <p>Syndicat accepte</p>	
--	--	---	--

<p>JOURNALIER</p> <p>Tout équipement requis pour l'entretien de la patinoire afin de respecter la CSST.</p>	<p>JOURNALIER</p> <p>Tout équipement requis pour l'entretien de la patinoire afin de respecter la CSST.</p>	<p>Comme ces salariés ont droit aux mêmes choses que les salariés des TP, il est proposé de simplement les ajouter dans le titre au début de l'article qui se lirait :</p> <p><i>TRAVAUX PUBLICS ET JOURNALIERS</i></p> <p>RÉGLÉ</p>	
--	--	--	--

Lettres d'ententes

2020-01 :	Prime spéciale remplacement de l'assistant-trésorier	Abolir
2021-02 :	Projet pilote – remaniement des d.t. cols blancs	À déterminer
2021-01 :	Modification d'horaire Nicole Hébert	Abolir
2021-02 :	Augmentation des avantages sociaux des employés syndiqués.	Intégrer à la convention
2022-01 :	Augmentation des avantages sociaux des employés syndiqués.	Intégrer à la convention
2022-02 :	Modification d'horaire Nicole Hébert	Abolir
2023-01 :	Modification des congés annuels payés des employés syndiqués	Intégrer à la convention

Indexations

DEMANDES SYNDICALES

La fonction de journalier a un retard salarial d'environ 8 % par rapport aux autres villes de taille similaire.

Demande de faire un rattrapage salarial pour cette fonction.

INDEXATIONS DEMANDÉES :

2025	2026	2027	2028	2029
3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %

NÉGO DU 8 OCTOBRE 2024

L'employeur accepte le rattrapage salarial de la fonction de journalier. Elle sera intégrée à l'indexation de l'année 2025, donc 8 % + indexation afin d'éviter qu'il ne reprenne du retard.

L'employeur offre les indexations suivantes :

2025	2026	2027	2028	2029
MIN 2% OU L'IPC	MIN 2% OU L'IPC	MIN 2% OU L'IPC	MIN 2% OU L'IPC	MIN 2% OU L'IPC

IPC MONTRÉAL MOYENNE ANNUELLE AU 30 SEPTEMBRE

Syndicat accepte conditionnellement à la bonification du régime de retraite

NÉGO DU 28 NOVEMBRE 2024

Autre demande

NÉGO DU 8 OCT 2024

NÉGO DU 28 NOV 2024

Demande de création d'une banque santé pour les cols blancs :

Dans le but de favoriser la santé physique et psychologique des employés réguliers, au 1er janvier de chaque année, la Ville met à la disposition de l'employé une « banque santé » au montant de 400 \$. Cette somme est remboursée à l'employé sur présentation de pièces justificatives reliées à :

- L'achat de lunettes de vue avec prescription.
- ~~Inscription à une activité sportive;~~ RETRAIT DE CETTE DEMANDE
- ~~Frais dentaires;~~ RETRAIT DE CETTE DEMANDE

L'Employeur propose une banque de 200 \$ sans justifications.

Le Syndicat fait la contre-proposition à 300 \$