


Objet : Convention collective (R)
N° certificat : DQ-2011-0440

N° dossier d'accréditation : AR-2000-1737

EMPLOYEUR VILLE DE VAL-D'OR 855, 2E AVENUE, CASE POSTALE 400 VAL-D'OR QC J9P 4P4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 128 75, BOULEVARD QUÉBEC, BUREAU 402 ROUYN-NORANDA QC J9X 7A2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2011-02-02 Date dépôt : 2011-02-08	Nombre de salariés visés : 89	Date début : 2010-12-01 Date d'expiration : 2015-11-30

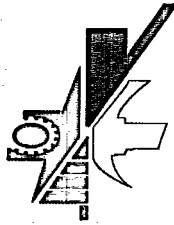

2011-02-08

Remarque :

Guy Laverdière
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2011-02-08
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-4907
Télécopieur : (418) 644-6969



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE VAL-D'OR

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 128

Du 1^{er} décembre 2010 au 30 novembre 2015

TABLE DES MATIÈRES

1.	But de la convention.....	1
2.	Définition des termes	1-4
3.	Égalité de traitement	5
4.	Fonctions de la direction	5
5.	Reconnaissance du syndicat.....	5
6.	Régime syndical.....	5,6
7.	Liberté d'action syndicale	6,7
8.	Affichage d'avis.....	8
9.	Salle de réunion	8
10.	Grief et arbitrage	8-10
11.	Mesures disciplinaires, congédiement, dossier du salarié	10,11
12.	Ancienneté	11-15
13.	Sous-traitance.....	15
14.	Horaires de travail	15-23
	14.1 Travaux publics	15-18
	14.2 Aréna.....	19
	14.3 Salariés de bureau	19
	14.4 Bibliothèques.....	19-22
	14.5 Préposés aux stationnements.....	22
	14.6.1 Service technique – Personnel technique.....	22
	14.6.2 Inspecteurs en bâtiment et en environnement	22
	14.7 Préposé de scène.....	23
15.	Heures supplémentaires	23-25
16.	Rappel au travail	25
17.	Affectation temporaire	25
18.	Nouvelles fonctions	26
19.	Repas	26
20.	Fêtes chômées et payées	26-28
21.	Vacances annuelles	28-30
22.	Congés sociaux.....	30,31
23.	Congés de maternité, parental et familial	31
24.	Congé sans traitement et de compassion	32,33
25.	Régime d'assurance collective et congé de maladie	34,35
26.	Accident de travail et maladie professionnelle.....	36
27.	Santé et sécurité au travail.....	36-38
28.	Conditions spéciales de travail	39
29.	Jour et détails de la paie	39
30.	Régime de retraite.....	40
31.	Dispositions particulières.....	40
	31.1 Rencontre avec un salarié	40
	31.2 Changement d'adresse.....	40
	31.3 Poursuite devant un tribunal de juridiction civile.....	41
	31.4 Lieu de résidence	41
	31.5 Formation d'un comité (conditions de travail des salariés temporaires)	41
32.	Utilisation du véhicule personnel	41,42
33.	Perfectionnement, changements technologiques	42,43
34.	Salaires, classifications et primes.....	43,44

TABLE DES MATIÈRES (suite)

35.	Retrait du permis de conduire	44
36.	Ajustement salarial et rétroactivité.....	44
37.	Durée de la convention	45

ANNEXES

A	Classification, date d'embauche et ancienneté au 31 décembre 2010 – Cols bleus
B	Classification, date d'embauche et ancienneté au 31 décembre 2010– Cols blancs
C	Liste des vêtements et équipements fournis
D	Salaires horaires par classification – Cols bleus
E	Salaires hebdomadaires par classification – Cols blancs
F	Formulaire Transport d'indemnité
G	Horaire de travail des préposés aux stationnements
H	Horaire de travail des salariés réguliers de la bibliothèque centrale
I	Bénéfices d'assurance collective et partage des primes
J	Liste des salariés réguliers apparaissant à l'annexe A de la convention collective pour la période du 1 ^{er} décembre 1990 au 30 novembre 1993.
K	Lettre d'entente
L	Autorisation de retenue syndicale.
M	Formulaire Demande d'avance de fonds
N	Horaire des employés affectés au sablage (selon l'article 14.17 de la convention collective).
O	Congé à traitement différé.

CONVENTION COLLECTIVE

I BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention 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 tous et chacun ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des griefs qui peuvent survenir.
- 1.2 Dans le texte de la présente convention, bien que seul le genre masculin soit employé pour en simplifier la lecture, il s'adresse tout autant à la salariée qu'au salarié sauf si le contexte s'y oppose.

II DÉFINITION DES TERMES

- 2.1 **Employeur** : désigne la Ville de Val-d'Or et ses représentants autorisés.
- 2.2 **Salarié** : désigne toute personne qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération et qui est visée par le certificat d'accréditation sauf si autrement prévu dans la convention collective.

Ce terme comprend également les personnes à qui l'employeur accorde un congé avec ou sans solde conformément aux dispositions de la présente convention.

- 2.3 **Salarié régulier** : désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal des services réguliers assumés par l'employeur, pourvu que ce salarié ait été engagé comme salarié à l'essai et qu'il ait complété la période d'essai prévue à la présente convention collective. Au moment de la signature de la présente convention, les salariés dont le nom et la classification apparaissent aux annexes A et B sont des salariés réguliers.
- 2.4 **Salarié régulier à temps partiel** : désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui effectue exceptionnellement le total des heures de travail prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.

La création de postes à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou des mutations chez les salariés réguliers à temps complet.

Le salarié à temps partiel a droit à tous les bénéfices de la présente convention, au prorata du nombre d'heures travaillées.

2.5 **Salarié à l'essai** : désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'employeur pourvu que ce salarié ait été engagé comme tel par l'employeur, lequel engagement doit être approuvé par le conseil de ville.

Ce nouveau salarié a droit à une période d'essai.

La période d'essai de ce salarié, s'il s'agit d'un salarié à temps plein, ne doit en aucun temps excéder 65 jours ouvrables consécutifs travaillés par ledit salarié.

Cependant, s'il s'agit d'un salarié à temps partiel, sa période d'essai ne doit en aucun temps excéder 520 heures régulières travaillées des jours ouvrables consécutifs comme col bleu, et de 425 heures régulières travaillées des jours ouvrables consécutifs comme col blanc.

Le salarié à l'essai bénéficie des dispositions suivantes de la présente convention :

- 1) régime syndical;
- 2) heures et semaine de travail;
- 3) vacances annuelles;
- 4) accident de travail et maladie professionnelle;
- 5) salaires et classifications;
- 6) fêtes chômées et payées;
- 7) heures supplémentaires;
- 8) affectation temporaire (article 17);
- 9) égalité de traitement;
- 10) jour et détails de la paie;
- 11) utilisation du véhicule;
- 12) annexe C, sauf concernant les postes de préposé et d'aide-préposé à l'entretien de l'aréna et de préposé aux stationnements.
- 13) procédure de règlement des griefs et arbitrage dans les cas ci-dessus mentionnés.

Durant ladite période d'essai, ce salarié n'a pas droit à la procédure des griefs prévue à la présente convention collective en cas de rupture de son lien d'emploi par l'employeur.

2.6 **Salarié temporaire** : désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent en vertu des dispositions de la présente convention collective, pour des surcroûts de travail, pour des travaux extraordinaires, ou des travaux exécutés au moyen de dépenses dites capitales.

Le salarié temporaire bénéficie des mêmes dispositions que celles mentionnées à l'article 2.5 se rapportant au salarié à l'essai, sauf en ce qui a trait aux vacances annuelles et aux congés fériés qui sont régis par le présent article.

L'employeur verse au salarié temporaire, à chaque paie, un montant forfaitaire équivalant au quantum de vacances auquel il a droit en vertu de la présente convention (article 21), calculé sur le total de ses gains réguliers et supplémentaires.

Également, en compensation des fêtes chômées et payées, l'employeur verse au salarié temporaire, à chaque paie, un montant égal à 4,5% de ses gains réguliers.

Il est entendu qu'aucun salarié régulier ne sera mis à pied pour être remplacé directement ou indirectement par un salarié temporaire.

Nonobstant les exigences des articles 2.3 et 2.5, tout salarié temporaire ayant travaillé à temps plein pendant une période de 65 jours ouvrables consécutifs ou qui a travaillé comme salarié à temps partiel pendant une période d'au moins 520 heures régulières travaillées des jours ouvrables consécutifs comme col bleu, ou de 425 heures régulières travaillées des jours ouvrables consécutifs comme col blanc, et qui est par la suite embauché à titre de salarié régulier de la façon mentionnée à l'article 2.5, est exempté de la période d'essai.

À compter du 1^{er} mai suivant l'atteinte du cumul de 2080 heures effectivement travaillées pour la Ville, le salarié temporaire aura droit au cumul de vacances plutôt qu'au versement de celles-ci sur chaque paie. Celui-ci a droit également aux fêtes chômées et payées plutôt qu'au versement d'une compensation de 4.5 % de ses gains réguliers.

Lorsque le salarié temporaire atteint 6240 heures effectivement travaillées pour la Ville, celui-ci devient admissible au régime d'assurance collective de l'employeur.

Les deux paragraphes précédents n'entrent en vigueur qu'à compter du 1^{er} septembre 2011.

À la demande du syndicat, au maximum une fois par mois, l'employeur l'avise par écrit des motifs de l'embauche des employés temporaires.

2.7 **Salarié étudiant** : désigne toute personne qui, au cours de l'année, fréquente une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation, embauchée temporairement pour effectuer :

- a) des travaux reliés directement ou indirectement à ses études ou lui permettant d'acquérir une expérience pratique pouvant lui être utile pour ses études;
- b) des travaux de nettoyage et de peinture;
- c) des travaux d'aménagement et d'entretien de parcs, espaces verts, places publiques, terrains;
- d) des emplois reliés aux loisirs et aux activités socioculturelles.

Ces personnes ne sont pas assujetties aux dispositions de la présente convention collective.

Il est entendu qu'aucun salarié régulier ne sera mis à pied ou muté pour être remplacé directement ou indirectement par un salarié étudiant.

2.8 **Salarié de projets gouvernementaux ou d'organismes publics** : désigne toute personne embauchée pour une période limitée afin d'effectuer des travaux municipaux qui ne sont pas spécifiquement et régulièrement accomplis par les salariés de l'unité de négociation.

L'employeur n'effectuera aucune modification des conditions de travail de ses salariés réguliers suite à l'implantation de ces projets.

Ces personnes ne sont pas assujetties aux dispositions de la présente convention.

Il est entendu qu'aucun salarié régulier ne sera mis à pied ou muté pour être remplacé directement ou indirectement par ce type de salariés.

L'employeur informera le syndicat des projets gouvernementaux ou d'organismes publics dont il est le promoteur en lui remettant copie du contrat et de ses annexes intervenus entre les parties.

2.9 **Salarié saisonnier** : désigne tout salarié embauché de façon intermittente aux fins de travaux d'horticulture et d'entretien des parcs et espaces verts.

L'horaire de travail du salarié saisonnier est déterminé par la direction, selon les besoins du service, le tout, en conformité avec les lois régissant le travail.

Si le salarié effectue plus de 40 heures de travail dans une même semaine, son salaire horaire est majoré de 50 % pour les heures excédentaires.

Le salarié saisonnier n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux dispositions suivantes :

- Article 6 Régime syndical;
- Article 10 Grief et arbitrage (dans les cas ci-dessous mentionnés);
- Article 17 Affectation temporaire;
- Article 29 Jour et détails de la paie;
- Article 32 Utilisation du véhicule;
- Article 34 Salaires et classifications;
- Annexe C Chapeau et bottes de sécurité;

L'employeur verse au salarié saisonnier, à chaque paie, un montant forfaitaire équivalent au quantum de vacances auquel il a droit en vertu de la présente convention (article 21), calculé sur le total de ses gains réguliers et supplémentaires.

En compensation des fêtes chômées et payées, l'employeur verse au salarié saisonnier, à chaque paie, un montant forfaitaire égal à 4,5 % de ses gains réguliers.

Il est entendu qu'aucun salarié régulier ne sera mis à pied pour être remplacé directement ou indirectement par un salarié saisonnier.

2.10 L'employeur et le syndicat reconnaissent que la fonction de préposé à l'entretien des patinoires extérieures n'est pas incluse dans les unités de négociation détenues par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 128. En conséquence, la présente convention collective ne s'applique pas à ces préposés.

2.11 L'employeur doit faire parvenir, dans les 10 jours suivant la demande du syndicat, le nom et le statut des salariés temporaires, ainsi que la durée prévue de leur emploi.

2.12 **Période d'essai** : désigne toute période destinée à initier et à évaluer les aptitudes personnelles et professionnelles d'un salarié à occuper un poste déterminé.

2.13 **Mois** : désigne tout intervalle compris entre un quantième quelconque et le même quantième du mois suivant.

2.14 **Syndicat** : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 128.

3 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 3.1 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exerceront de discrimination à l'endroit d'un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, d'une grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap ou de l'exercice des droits que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 3.2 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.1, il est défendu à tout salarié visé par le certificat d'accréditation de participer directement ou indirectement à toute activité politique partisane au niveau municipal, sauf pour l'exercice de son droit de vote.

4 FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 4.1 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 obligations et avec les stipulations de la présente convention.

5 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 5.1 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 5.2 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent pas normalement les emplois régis par la présente convention.
- 5.3 Aucune entente particulière entre un salarié visé par la convention collective et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.1 Les salariés de l'employeur sont libres d'adhérer ou de ne pas adhérer au syndicat. Le fait de ne pas être membre du syndicat ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.

- 6.2 Nonobstant toute disposition de la présente convention, l'employeur n'est pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier un salarié parce que le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 128, l'aurait expulsé ou éliminé de ses cadres ou lui aurait autrement refusé son adhésion.
- 6.3 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de tout salarié sujet à celle-ci, la cotisation syndicale fixée par le syndicat, et ce, à compter de son premier jour de travail à ce titre.
- 6.4 La remise des cotisations ainsi déduites est faite par chèque mensuel à l'ordre du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 128. L'argent ainsi perçu est remis au secrétaire-trésorier accompagné d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus dans les 15 jours de calendrier suivant la perception.

Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire du syndicat est communiqué à l'employeur qui fait les corrections nécessaires dans les 15 jours suivant tel avis.

7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.1 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les 30 jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers, de ses délégués et des membres de ses divers comités. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les 10 jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.
- 7.2 L'employeur fournit au syndicat, dans les 30 jours de la signature de la présente convention, les noms de ses directeurs de service. Il communique également au syndicat toute modification de cette liste dans les 10 jours de la nouvelle nomination.
- 7.3 Sur demande écrite du syndicat reçue 10 jours à l'avance, l'employeur autorise un maximum de 4 délégués à assister à leurs frais, mais sans perte de salaire ni d'ancienneté, aux congrès, réunion ou autre cours de formation du Syndicat canadien de la fonction publique.

L'employeur doit rendre sa réponse dans les 5 jours ouvrables précédant l'événement.

Nonobstant ce qui précède, si plus d'un membre à l'intérieur d'une même classification doivent s'absenter en même temps, lesdites libérations sont accordées en tenant compte des besoins essentiels du service.

Le nombre total maximum de journées payées par l'employeur en vertu du présent article pour l'ensemble des salariés visés par l'accréditation est l'équivalent de cent vingt (120) heures de travail par année.

De plus, à la demande du syndicat, cent cinquante (150) heures sans solde additionnelles par année sont accordées après entente entre les parties.

Lorsqu'un salarié est libéré de son travail sans solde, pour activités syndicales, l'employeur accepte, en lieu et place du syndicat, de faire une avance de salaire audit salarié comme si ce dernier était au travail.

1. Dans un tel cas, l'employeur facture au syndicat le coût total de cette avance pour activités syndicales, le tout majoré d'un pourcentage représentant la totalité des bénéfices marginaux assumés par l'employeur. Si le syndicat ne rembourse pas l'employeur dans les 60 jours de la date d'émission du relevé ci-haut prévu, la Ville cessera de faire les avances de salaire prévues aux paragraphes précédents.
2. L'employeur remet au syndicat un relevé des montants avancés.

Sur demande reçue 10 jours à l'avance, l'employeur accorde au président ou à l'un des membres de l'exécutif une demi-journée de libération sans solde par mois, à savoir un vendredi après-midi, pour s'occuper des affaires de régie interne du syndicat, non reliées à l'application de la présente convention collective.

L'employeur doit être avisé de l'identité du salarié qui remplit lesdites fonctions suivant la procédure prévue à l'article 7.1 de la présente convention collective.

- 7.4 Sur réception d'un préavis écrit de 5 jours ouvrables, l'employeur accepte de libérer sans solde un salarié officier du syndicat 3 fois par année pour participer à une assemblée régulière du syndicat.
- 7.5 L'employeur convient en toute équité d'accorder une absence, sans perte de salaire, à un maximum de 3 membres du comité de relations de travail dont la présence est nécessaire durant les heures de travail pour la transaction par voie directe des affaires du syndicat avec l'employeur concernant l'application de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, si plus d'un membre à l'intérieur d'une même classification doivent s'absenter en même temps, lesdites libérations sont accordées en tenant compte des besoins essentiels du service.

- 7.6 Le comité de négociation, formé de 4 membres du syndicat, est autorisé à rencontrer, sans perte de salaire, les représentants de l'employeur durant les heures de travail concernant la négociation de la convention collective.

Le comité de négociation bénéficie de cent douze (112) heures de libération, sans solde, pour la préparation du projet de convention collective selon les procédures et délais prévus à l'article 7.4.

- 7.7 Les conseillers externes, tant du syndicat que de l'employeur, ont le droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.
- 7.8 Advenant qu'un salarié travaillant sur rotation, membre du comité de négociation, ait à participer à une rencontre de négociation avec l'employeur entre ses quarts de travail, il est convenu que ce salarié soit exempté du quart de travail qu'il aurait normalement accompli immédiatement avant ou après ladite séance (l'un ou l'autre à sa discrétion mais non les deux) si cette dernière a une durée de plus de 4 heures.

8 AFFICHAGE D'AVIS

- 8.1 Le syndicat peut afficher des avis concernant directement les activités syndicales chez l'employeur à l'intention de ses membres dans les différents établissements municipaux, sur les tableaux désignés à cette fin par l'employeur, fournis par le syndicat, et placés à un endroit convenable indiqué par l'employeur.

9 SALLE DE RÉUNION

- 9.1 Les assemblées du syndicat peuvent être tenues dans une salle municipale disponible, sans frais, par entente mutuelle préalable avec l'employeur.
- 9.2 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de salariés visés. Après entente avec l'employeur, un salarié devant normalement travailler durant une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence. Tel salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

10 GRIEF ET ARBITRAGE

- 10.1 Aux fins du présent article, le terme *grief* comprend toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

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

- 10.2 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et qui désire formuler un grief quant à l'application ou à une prétendue violation des présentes dispositions, doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite :

- a) Le salarié doit, seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix, ou du comité de relations de travail du syndicat, soumettre par écrit son grief à son supérieur immédiat dans les 20 jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eu.
- b) Si dans les 5 jours qui suivent, le supérieur immédiat concerné n'a pas rendu sa décision ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci, seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix, ou du comité de relations de travail du syndicat, doit, s'il veut continuer son grief, le soumettre par écrit au directeur général ou son adjoint ou au directeur des ressources humaines dans un délai de 5 jours.

- c) Si la décision du directeur général, de son adjoint ou du directeur des ressources humaines n'est pas rendue dans les 10 jours suivants ou si elle n'est pas satisfaisante pour le syndicat ou le salarié, le salarié plaignant peut, par l'entremise de son syndicat, référer son cas au tribunal d'arbitrage prévu par la loi intitulée *Code du travail* en vigueur dans la province de Québec, dans les 15 jours suivant le dernier délai mentionné.

L'arbitre peut être choisi par les deux parties dans un délai de 15 jours suivant la demande d'arbitrage. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au ministère du Travail pour obtenir la nomination d'un arbitre.

- d) Tout grief qui survient directement entre l'employeur et le syndicat peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties suivant la procédure prévue ci-dessus.
- e) Lorsqu'un groupe de salariés a des plaintes ou griefs qui sont semblables, découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, l'affaire sera initialement présentée à la deuxième étape pourvu que tel grief soit signé par au moins deux des salariés concernés et qu'il y soit indiqué le nombre approximatif de salariés visés par ce grief.
- f) Cependant, pour le salarié à l'essai, pour le salarié temporaire et pour le salarié saisonnier, sous réserve des dispositions des articles 2.5, 2.6 et 2.9 de la présente convention, le syndicat pourra déposer un grief au nom du salarié à moins d'objection de la part de ce dernier.
- 10.3 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un salarié, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout salarié qui se croit lésé à la suite de telles mesures, peut soumettre un grief en deuxième étape de la manière prévue au paragraphe 10.2 b), et s'il maintient ce grief, il peut le soumettre à l'arbitrage. S'il est subséquemment statué que le salarié a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, l'arbitre peut réduire la sanction imposée, la modifier ou l'annuler.
- 10.4 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention collective entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais peuvent être prolongés sur demande écrite de l'une des parties et avec le consentement écrit de l'autre partie.
- 10.5 Les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief sont exclus de tous les délais mentionnés au présent article.
- 10.6 Une erreur dans le libellé d'un grief ne l'invalide pas.
- 10.7 La partie qui désire procéder à l'arbitrage en avise l'autre par écrit.
- 10.8 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Toute mésentente entre l'employeur et le syndicat qui ne constitue pas un grief est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage jusqu'à l'étape prévue au paragraphe b) de l'article 10.2, pouvant toutefois, si les deux parties y consentent, être soumise à l'arbitrage. Dans ce cas, les parties donnent à l'arbitre le mandat de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience.

- 10.9 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 10.10 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 10.11 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Val-d'Or, en un lieu choisi par l'arbitre.

II MESURES DISCIPLINAIRES, CONGÉDIEMENT, DOSSIER DU SALARIÉ

- 11.1 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé sommaire des motifs.

En cas de suspension ou de congédiement, l'employeur transmet copie de cet avis au syndicat ainsi qu'au salarié dans les 5 jours ouvrables suivant la date de communication au salarié de la mesure disciplinaire.

Sauf en cas d'affaire grave, l'employeur doit rencontrer le syndicat avant de procéder à un congédiement.

- 11.2 Une suspension interrompt l'ancienneté du salarié. Toutefois, pendant son absence, le salarié peut maintenir ses contributions aux différents régimes prévus dans la présente convention en autant qu'il assume personnellement la portion payable par l'employeur.

- 11.3 Toute mesure disciplinaire imposée après 60 jours de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance qu'en a eu l'employeur de ses éléments essentiels, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans les cas de modification d'une suspension indéfinie, ce délai de 60 jours ne s'applique pas lors de la modification.

- 11.4 Dans un cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, l'employeur ne versera pas au salarié concerné les sommes accumulées dans le régime de retraite tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé ou abandonné.

Le salarié continue aussi de bénéficier de l'assurance-vie ainsi que de l'assurance-maladie et doit payer seul et à l'avance la totalité des primes exigibles. À défaut pour le salarié de le faire, l'employeur peut lui faire perdre le bénéfice de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie.

Le tout est toutefois conditionnel aux modalités et restrictions des polices d'assurance en vigueur. En aucun cas, l'employeur n'a la responsabilité d'intervenir auprès de la compagnie d'assurances pour le maintien des protections du salarié, ses obligations se limitant à transmettre à la compagnie d'assurances les primes qu'elle a perçues du salarié.

11.5 Il est entendu que tout salarié, après avoir pris rendez-vous à cette fin avec les représentants de l'employeur, peut consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical s'il le désire.

11.6 Ce dossier comprend:

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;
- c) toute autorisation de déductions;
- d) les rapports et avis de mesure disciplinaire;
- e) les demandes de promotion;
- f) les rapports médicaux fournis par le salarié.

Sauf en cas de récidive, tout rapport de mesure disciplinaire est retiré du dossier 18 mois après son imposition.

11.7 Toute démission doit être communiquée par écrit au syndicat le plus tôt possible.

12 ANCIENNETÉ

12.1 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté après avoir complété sa période d'essai, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

12.2 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service chez l'employeur de tout salarié régi par les présentes.

12.3 a) Le droit d'ancienneté pour un salarié s'acquiert après qu'il ait complété sa période d'essai chez le présent employeur, et ce, conformément à l'article 2.3 et 2.5 de la présente convention ou en est exempté dans le cas prévu à l'article 2.6, 6^o paragraphe.

Après cette période, l'ancienneté de tout salarié est rétroactive à compter de sa dernière date d'embauche au service de l'employeur.

b) Cependant, lorsqu'un salarié a été à l'emploi de l'employeur de façon intermittente avant qu'il ne soit embauché sur une base régulière, les heures de travail effectuées alors qu'il était salarié temporaire, exception faite des heures supplémentaires, lui sont créditées, à moins qu'il n'ait fait l'objet d'une mise à pied de 12 mois ou plus.

c) L'ancienneté du salarié à temps partiel est établie par le total des heures régulières de travail effectuées à ce titre, lorsqu'il s'agit de le comparer à un autre salarié à temps partiel. Les heures supplémentaires sont exclues de ce calcul.

d) L'ancienneté du salarié à temps partiel est établie par le total des heures de travail régulières effectuées à ce titre, divisé par le nombre d'heures qu'il aurait effectuées s'il avait travaillé à temps complet, lorsqu'il s'agit de le comparer à un salarié régulier à temps complet. Les heures supplémentaires sont exclues de ce calcul.

e) À la demande d'un salarié, l'employeur l'informe de l'ancienneté qu'il a accumulée.

12.4 a) Le salarié régulier accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, pendant les 12 premiers mois de son absence;
2. absence pour un accident de travail ou une maladie professionnelle dont le salarié est victime à l'occasion de son travail chez l'employeur et reconnus comme tels en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour une durée maximale de 24 mois consécutifs;
3. congé de maternité ou prolongation du congé de maternité, congé parental;
4. mise à pied dont la durée ne dépasse pas 12 mois consécutifs;
5. promotion temporaire à un poste exclu de l'unité d'accréditation pour une période n'excédant pas 6 mois consécutifs.

b) Le salarié régulier ne fait que conserver son ancienneté dans les cas suivants:

1. absence autorisée par l'employeur;
2. absence pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, pour une période débutant le 13^e mois jusqu'au 18^e mois inclusivement;
3. promotion temporaire à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période de plus de 6 mois consécutifs.

12.5 Le salarié régulier perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être à l'emploi de l'employeur dans les cas suivants:

1. lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
2. lorsqu'il est congédié pour une cause juste et suffisante;
3. lorsqu'il est mis à pied pour une période excédant 12 mois consécutifs;
4. lorsqu'il est absent pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail survenu chez le présent employeur, pour une période excédant 18 mois consécutifs;
5. en cas de mise à pied, s'il ne se présente pas au travail dans les 6 jours de la réception d'un avis écrit de rappel au travail de l'employeur. Cet avis de rappel est valablement donné et réputé reçu dès qu'il est soit remis en personne au salarié, soit expédié ou livré à la dernière adresse communiquée à l'employeur par le salarié.
6. lorsqu'il est absent de son travail pour plus de 3 jours ouvrables consécutifs sans raison valable ou sans autorisation de l'employeur;
7. lorsqu'il est absent à la suite d'un accident de travail ou pour une maladie professionnelle reconnus comme tels en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, pour plus de 24 mois consécutifs.

12.6 Dans les 60 jours de calendrier suivant la signature de la présente convention, à moins qu'elle n'y soit déjà annexée, 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;
- la classification;
- la date d'embauche;
- l'ancienneté.

12.7 Les annexes A et B constituent, à la date de signature de la présente convention, la liste officielle de la classification, de la date d'embauche et de l'ancienneté des salariés réguliers au 31 décembre 2010.

12.8 L'employeur s'engage à mettre à jour et à afficher au mois de janvier de chaque année, dans tous les services, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition à la suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe concernée.

12.9 a) Lorsqu'un emploi régulier sujet à la présente convention est nouvellement créé ou s'il se produit une vacance que l'employeur désire combler au sein de l'unité de négociation, il doit afficher dans les 3 mois suivant cette vacance, un avis écrit en ce sens dans chacun de ses établissements pendant 6 jours ouvrables consécutifs, à moins qu'il ne décide d'abolir ou de modifier le poste en cause avant la fin de ladite période de 3 mois, et ce, par avis écrit expédié au syndicat.

Les salariés intéressés doivent transmettre par écrit leur candidature à l'employeur.

L'employeur, à la demande du syndicat, lui transmet les candidatures reçues après l'expiration de la période d'affichage.

12.9 b) Avant d'afficher à l'externe, l'employeur doit afficher à l'interne afin de savoir si des salariés alors à son emploi sont intéressés au poste affiché.

Pendant cette période d'affichage à l'interne, seuls les salariés alors à l'emploi de la Ville de Val-d'Or peuvent postuler.

Les salariés seront avisés par écrit si leur candidature a été retenue ou rejetée et ce, avant que la Ville ne débute les entrevues de présélection des candidats qui franchiront les autres étapes de sélection.

Si, à la suite de ce processus de sélection à l'interne, aucun des candidats ayant postulé n'est retenu par la Ville, cette dernière pourra alors afficher à l'externe et alors seulement des personnes qui ne sont pas à l'emploi de la Ville pourront postuler.

12.9 c) Lorsqu'un salarié régulier à temps partiel est occupé à un horaire régulier temps plein sur un même poste depuis plus de cinq (5) ans, ce salarié devient automatiquement un salarié à temps complet, sans qu'il soit nécessaire d'afficher ledit poste.

12.10 Tout emploi affiché en vertu de l'article 12.9 est comblé au cours des 3 mois suivant la fin de la période d'affichage. Le nom du salarié retenu est transmis au syndicat.

L'employeur attribue le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche et qu'il possède les compétences requises pour l'accomplir.

Le candidat auquel le poste est attribué bénéficie d'une période d'initiation et d'essai. S'il s'agit d'un salarié régulier à temps plein, cette période est d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables consécutifs effectivement travaillés et s'il s'agit d'un salarié régulier à temps partiel, elle est d'une durée d'au plus 240 heures régulières effectivement travaillées des jours ouvrables consécutifs comme col bleu ou de 200 heures régulières effectivement travaillées des jours ouvrables consécutifs comme col blanc.

Ladite période d'initiation et d'essai ne peut toutefois être considérée comme étant une période d'apprentissage.

- 12.11 Le défaut de demander ou le refus d'une promotion n'affectent en rien le droit d'un salarié à toute promotion ou nomination ultérieure.
- 12.12 Tout salarié ayant posé sa candidature à un poste affiché peut, s'il n'est pas choisi, demander à l'employeur de lui communiquer les raisons du refus. Une telle demande doit être faite dans les 5 jours ouvrables suivant l'attribution dudit poste.
- 12.13 À défaut de candidats qualifiés, l'employeur confie le poste à la personne de son choix.
- 12.14 Dans le cas de mise à pied, de mutation à une fonction inférieure ou de réembauchage, l'employeur tient compte de l'ancienneté en autant, toutefois, que le salarié concerné satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- 12.15 Le salarié qui décide de réintégrer 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.
- Dans l'éventualité où un salarié réintègre son ancien poste suivant le paragraphe précédent, l'employeur choisit un autre salarié parmi les candidats inscrits lors du premier affichage en tenant compte de l'ancienneté, à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche et qu'il ait les compétences requises pour accomplir telle tâche.
- 12.16 N'est pas considéré comme un poste vacant, tout poste temporairement inoccupé par un salarié régulier à cause d'une absence au travail due à la maladie, à un accident de travail, aux vacances annuelles, à un accident, à un stage d'entraînement, à une promotion, à une période d'affichage, à un congédiement contesté par voie de grief ou à une suspension, à une absence pour activité syndicale telle que définie ou pour toute autre absence autorisée par l'employeur.
- 12.17 Le salarié promu reçoit immédiatement le salaire rattaché à sa fonction.
- 12.18 L'employeur établit une liste de rappel comprenant le nom et la date d'ancienneté des salariés réguliers mis à pied et possédant un droit d'ancienneté, laquelle liste doit être révisée et transmise au syndicat à tous les 6 mois.
- 12.19 Avant de puiser à l'extérieur de l'unité de négociation, l'employeur fait appel aux salariés réguliers figurant sur cette liste de rappel, et ce, par ordre d'ancienneté, en autant qu'ils aient la compétence, l'habileté, et les qualifications requises pour occuper ledit poste.

Cette procédure n'est utilisée que pour combler les postes vacants ou nouvellement créés ainsi que pour les surcroûts de travail ou des travaux à durée limitée de plus de 5 jours consécutifs.

Le salarié peut exercer son droit de rappel pendant une période maximale de 12 mois débutant à la fin de chaque période pour laquelle il est rappelé au travail en vertu du présent article.

- 12.20 L'employeur n'a pas l'obligation de rappeler les salariés figurant sur ladite liste de rappel lors de l'embauche de salariés étudiants ou de salariés de projets gouvernementaux ou d'organismes publics, tel que visé aux articles 2.7 et 2.8 de la présente convention collective.

13 SOUS-TRAITANCE

- 13.1 L'employeur s'engage à ne créer aucune mise à pied à la suite de l'octroi d'une partie ou de la totalité de certains travaux à des sous-traitants.

14 HORAIRES DE TRAVAIL

14.1 INFRASTRUCTURES URBAINES, DIVISION TRAVAUX PUBLICS

14.1.1 Cols bleus, excluant le personnel de l'usine d'épuration et du site d'enfouissement

- a) Sauf si autrement prévu, la semaine normale de travail des cols bleus du Service, exception faite de l'usine d'épuration, est de 40 heures réparties en 5 jours de 8 heures, de 7 h 30 à 16 h 30 avec une heure pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Nonobstant le paragraphe ci-dessus, l'employeur peut établir des horaires différents pour tout salarié embauché après le 30 novembre 1990, quel que soit son statut, de même que pour tout salarié ayant acquis le statut de salarié régulier après le 30 novembre 1990 et dont l'ancienneté est antérieure à cette date.
- c) L'embauche de mécaniciens et d'aide-mécaniciens à temps partiel pouvant travailler sur lesdits quarts ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied chez les mécaniciens réguliers à temps complet.
- d) Cependant, l'employeur a le droit d'établir des horaires différents pour les salariés à temps partiel, selon les besoins du service, ces derniers recevant pour le travail effectué leur salaire régulier.

14.1.2 Cas d'urgence

En cas d'urgence (exemple bris d'aqueduc), l'employeur peut, nonobstant l'article 14.1.1, établir des quarts de travail différents. Les salariés travaillant sur lesdits quarts sont rémunérés à taux simple.

De tels quarts de travail ne peuvent être instaurés que lorsque les salariés réguliers affectés à l'urgence ont effectué le maximum des heures supplémentaires prévu quotidiennement ou hebdomadairement à l'article 15.4.

L'instauration de tels quarts ne peut avoir pour effet de modifier les horaires normaux des salariés réguliers à temps complet.

14.1.3 **Déneigement, balayage, nettoyage du réseau d'aqueduc et écurage des égouts**

En plus des horaires prévus à l'article 14.1.1, l'employeur peut, à sa discrétion, établir des horaires de travail différents dans les cas suivants :

- a) **Déneigement** : Du 1^{er} décembre au 15 avril, le salarié peut être affecté à des quarts de travail répartis entre le dimanche soir et le vendredi matin, entre 16 h 30 et 7 h 30, comprenant une heure d'arrêt pour la période de repas.
- b) **Balayage** : Du 1^{er} avril au 1^{er} décembre, le salarié peut être affecté au balayage des rues, ruelles, trottoirs, stationnements, etc., suivant des quarts de travail de 9 heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, entre 21 h et 7 h, incluant une heure d'arrêt pour la période de repas.
- c) **Nettoyage du réseau d'aqueduc et écurage des égouts** : Du 15 avril au 31 octobre, le salarié peut être affecté au nettoyage du réseau d'aqueduc et à l'écurage des égouts suivant des quarts de travail de 9 heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, entre 21 h et 7 h, incluant une heure d'arrêt pour la période de repas.

Les parties peuvent convenir d'un quart de travail différent de ceux prévus au présent article. Ce quart de travail doit prévoir une période de repas d'une demi-heure non rémunérée et deux périodes de repos rémunérées de 15 minutes chacune.

De plus, le salarié régulier affecté à tel nouvel horaire profite des 3 jours de fête chômés et payés consécutifs prévus respectivement à Noël et au Jour de l'An.

Dans tous les cas énoncés plus haut, le salarié concerné doit être informé de ce changement 8 heures à l'avance, sans quoi, les dispositions de l'article 15 **HEURES SUPPLÉMENTAIRES** s'appliquent.

Le salarié affecté à l'un des horaires énumérés plus haut est payé au salaire normal.

Les salariés réguliers du Service dont les noms figurent à l'annexe J de la convention collective ne peuvent être affectés aux horaires prévus au présent article sans leur consentement.

14.1.4 a) **Usine d'épuration**

La semaine de travail normale des salariés de l'usine d'épuration est de 40 heures réparties en 5 quarts de 8 heures par cycle quotidien de 24 heures.

SEMAINE 1				
JOUR	A	B	C	D
Dimanche	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ
Lundi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Mardi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Mercredi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Jeudi	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Vendredi	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Samedi	CONGÉ	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ

SEMAINE 2				
JOUR	A	B	C	D
Dimanche	CONGÉ	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ
Lundi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Mardi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Mercredi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Jeudi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30
Vendredi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30
Samedi	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ	CONGÉ

SEMAINE 3				
JOUR	A	B	C	D
Dimanche	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ	CONGÉ
Lundi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Mardi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Mercredi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Jeudi	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Vendredi	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Samedi	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30

SEMAINE 4				
JOUR	A	B	C	D
Dimanche	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ	7 h 30 – 16 h 30
Lundi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Mardi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Mercredi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30
Jeudi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ
Vendredi	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ
Samedi	7 h 30 – 16 h 30	CONGÉ	CONGÉ	CONGÉ

Les salariés affectés à l'usine d'épuration des eaux reçoivent leur taux horaire régulier pour les heures de travail prévues à l'horaire, incluant les samedis, dimanches et jours de fête chômés et payés prévus à l'article 20.1 de la convention collective en vigueur.

Lorsque les services d'un salarié régulier sont prévus à l'horaire lors d'une fête chômée et payée, la Ville lui verse huit (8) heures dans une banque, qu'il pourra utiliser aux dates qui lui conviennent, après entente avec son supérieur immédiat. Le solde non utilisé de ces heures lui est versé en janvier de chaque année, au taux horaire régulier.

Une garde de seize (16) heures par jour est maintenue tous les jours de l'année. La prime horaire suivante, indexée au même taux que les salaires prévus à l'annexe D de la convention collective, est versée à l'employé qui assume la garde :

- Du 1 ^{er} décembre 2010 au 30 novembre 2011 :	1,15 \$
- Du 1 ^{er} décembre 2011 au 30 novembre 2012	1,20 \$
- Du 1 ^{er} décembre 2012 au 30 novembre 2013	1,25 \$
- Du 1 ^{er} décembre 2013 au 30 novembre 2014	1,30 \$
- Du 1 ^{er} décembre 2014 au 30 novembre 2015	1,35 \$

Cette garde est obligatoire et est répartie équitablement entre les salariés affectés audit horaire.

14.1.5 **Sablage**

L'horaire de travail apparaissant à l'annexe N s'applique aux salariés affectés au sablage.

Les salariés affectés au sablage reçoivent leur taux horaire régulier pour les heures de travail prévues à l'horaire, incluant les samedis, dimanches et jours de fête chômés et payés prévus à l'article 20.1 de la convention collective en vigueur.

Le directeur du Service des travaux publics communique aux salariés affectés au sablage leur horaire de travail au début de la deuxième période d'affichage du choix de vacances afin qu'ils puissent faire leur choix de vacances tel que prévu au dernier paragraphe de l'article 21.4.

Pour la durée de l'application de cet horaire de sablage, la Ville verse, pour chaque fête chômée et payée, huit (8) heures dans une banque à tous les salariés affectés audit horaire, qu'ils pourront utiliser aux dates qui leur conviennent, après entente avec leur supérieur immédiat; le solde des heures non utilisées leur sera versé en janvier de chaque année, au taux régulier.

Pour toute absence en maladie, les salariés affectés à l'horaire de sablage reçoivent une compensation correspondant au nombre d'heures qu'ils auraient normalement travaillées, au taux payé par l'assurance salaire.

Toutefois, aux fins de l'application de l'article 25.7 de la convention collective, le remboursement du solde non utilisé des trois (3) premiers jours de congé-maladie sera basé sur des quarts de travail de huit (8) heures.

L'article 15.4 de la convention collective s'applique intégralement. Toutefois, pour les salariés qui travaillent suivant les horaires 2 et 3, les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires, à l'exception des salariés dont les services sont requis en urgence pour opérer l'épureur d'égout.

Les employés affectés à l'horaire de sablage bénéficient d'un congé chômé et payé à Noël ou au Jour de l'An. Toute demande de congé comportant ces deux jours de fête sera refusée. Le but du présent article est de faire en sorte que chacun des salariés affectés au sablage puisse bénéficier d'un jour de congé chômé et payé soit à Noël, soit au Jour de l'An.

14.2 **ARÉNA**

14.2.1 **Préposé à l'entretien de l'aréna**

La semaine de travail du préposé à l'entretien de l'aréna est de 40 heures en moyenne, réparties en 5 quarts de 8 heures. Ce salarié a droit à 2 jours consécutifs de congé par semaine, dont une fin de semaine (samedi et dimanche) aux 2 semaines.

L'horaire de travail doit être établi au moins une semaine à l'avance.

Cependant, l'employeur a le droit d'établir des horaires différents pour les salariés à temps partiel, selon les besoins du service.

14.2.2 **Aide-préposé à l'entretien de l'aréna**

La semaine de travail de l'aide-préposé à l'aréna à temps partiel est d'un minimum de 16 heures, réparties selon les besoins du service.

14.3 **SALARIÉS DE BUREAU**

- a) La semaine normale de travail est de 32,5 heures réparties en 5 jours de 6,5 heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La journée normale de travail est de 8 h 30 à 16 h 30 avec 1,5 heure pour le repas du midi, lequel débute entre 11 h 30 et 12 h 30, selon les besoins du service.
- c) Nonobstant ce qui précède, la semaine normale de travail de la commis-réceptionniste et de la commis aux permis et inspection ou du salarié temporaire qui la remplace est de 35 heures réparties en 5 jours de 7 heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement. La journée normale de travail est de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.
- d) Cependant, l'employeur peut établir des horaires différents pour tout nouveau salarié embauché après le 31 décembre 1985.

14.4 **BIBLIOTHÈQUES**

a) **Bibliothèque centrale**

1. La semaine de travail des salariés à temps complet affectés aux opérations techniques et aux tâches administratives est de 32,5 heures réparties en 5 jours, du lundi au vendredi, entre 9 h et 21 h.
2. La semaine de travail des salariés à temps partiel est répartie sur un maximum de 5 jours, du dimanche au samedi, et ce, à l'intérieur des heures suivantes:

- Dimanche:	12 h à 18 h
- Lundi au vendredi:	9 h à 21 h
- Samedi:	9 h à 18 h
3. Les salariés affectés aux opérations techniques ainsi qu'aux tâches administratives ont droit à 1,5 heure pour la période de repas.

Toutefois, si le salarié y consent, la période de repas peut être réduite à une heure à la demande du directeur.

Les autres salariés ont droit à une heure pour la période de repas.

3. L'horaire de travail des salariés affectés au comptoir de prêt de la bibliothèque centrale, travaillant en moyenne 25,25 heures par semaine, peut comprendre un maximum de 15 soirées (18 h à 21 h) par bloc de 5 semaines et le salarié doit bénéficier d'au moins 2 fins de semaine de congé (samedi et dimanche) par bloc de 5 semaines consécutives. Ledit horaire apparaît à l'annexe H de la présente convention.

b) **Succursale de Sullivan**

1. L'horaire de travail de l'aide-bibliothécaire est de 22 heures par semaine, réparties comme suit :

<u>SEMAINE 1</u>			
JOUR	HORAIRE		NOMBRE D'HEURES
Mardi	De 13 h à 17 h	De 18 h à 20 h	6
Mercredi	De 13 h à 17 h	De 18 h à 20 h	6
Jeudi	De 13 h à 17 h	De 18 h à 20 h	6
Vendredi	De 13 h à 17 h		4
TOTAL DES HEURES			22

<u>SEMAINE 2</u>			
JOUR	HORAIRE		NOMBRE D'HEURES
Lundi	De 13 h à 17 h	De 18 h à 20 h	6
Mardi	De 13 h à 17 h		4
Mercredi	De 13 h à 17 h		4
Jeudi	De 13 h à 17 h		4
Samedi	De 10 h à 12 h	De 13 h à 15 h	4
TOTAL DES HEURES			22

2. L'horaire de travail du commis est de 10 heures par semaine, réparties comme suit :

<u>SEMAINE 1</u>			
JOUR	HORAIRE		NOMBRE D'HEURES
Lundi	De 13 h à 17 h	De 18 h à 20 h	6
Samedi	De 10 h à 12 h	De 13 h à 15 h	4
TOTAL DES HEURES			10

SEMAINE 2

JOUR	HORAIRE	NOMBRE D'HEURES
Mardi	De 18 h à 20 h	2
Mercredi	De 18 h à 20 h	2
Jeudi	De 18 h à 20 h	2
Vendredi	De 13 h à 17 h	4
TOTAL DES HEURES		10

c) Succursale de Val-Senneville

L'horaire de travail de l'aide-bibliothécaire est de 14,5 heures par semaine, réparties comme suit :

JOUR	HORAIRE	NOMBRE D'HEURES
Mardi	De 17 h 30 à 20 h 30	3
Mercredi	De 14 h à 17 h De 18 h 30 à 20 h 30	5
Jeudi	De 17 h 30 à 20 h 30	3
Samedi	De 10 h 30 à 14 h	3,5
TOTAL DES HEURES		14,5

14.4.2 Un salarié à temps partiel peut être appelé, à la demande du directeur, à effectuer plus d'heures que prévues à son horaire advenant un surcroît de travail ou pour combler toute absence.

Cependant, s'il n'y a pas de salarié volontaire pour combler toute absence, le directeur peut désigner le salarié de son choix.

14.4.3 Ces horaires peuvent être modifiés. L'employeur doit cependant en aviser par écrit les salariés concernés un mois avant l'entrée en vigueur de la modification.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut instaurer des horaires différents tenant compte de ses besoins pour les salariés à temps partiel qui ne travaillent pas en moyenne 25,25 heures par semaine.

14.4.4 Les salariés des bibliothèques n'ont droit au paiement d'heures supplémentaires qu'après avoir effectué 32,5 heures de travail dans la même semaine ou 6,5 heures dans la même journée pour les salariés affectés aux opérations techniques et aux tâches administratives et après 35 heures de travail dans la même semaine ou de 7 heures dans la même journée pour les autres salariés.

14.4.5 L'employeur convient de fermer les bibliothèques les jours suivants:

1. Jour de l'An;
2. La veille du Jour de l'An;
3. Le lendemain du Jour de l'An;
4. Dimanche de Pâques;

5. Fête nationale des Québécois;
6. Fête du travail;
7. Jour de Noël;
8. La veille du jour de Noël;
9. Le lendemain du jour de Noël.

L'employeur peut toutefois ouvrir les bibliothèques les jours mentionnés ci-dessus si des salariés acceptent volontairement de travailler.

14.5 **PRÉPOSÉS AUX STATIONNEMENTS**

La semaine normale de travail des préposés aux stationnements à temps complet est de 37 heures réparties en 5 jours tel qu'indiqué à l'annexe G intitulée **Horaire de travail des préposés aux stationnements à temps complet**.

L'horaire normal des préposés aux stationnements à temps partiel est d'un minimum de 14 heures par semaine tel qu'indiqué à l'annexe G sous la rubrique **Horaire de travail des préposés aux stationnements à temps partiel**.

Suivant les besoins du service, l'employeur peut exiger des salariés à temps partiel de travailler plus de 14 heures par semaine, étant bien entendu qu'ils n'ont droit au paiement d'heures supplémentaires que lorsqu'ils ont effectué 37 heures de travail dans la même semaine ou 7 heures dans la même journée.

14.6 **INFRASTRUCTURES URBAINES, DIVISION INGÉNIERIE ET SERVICE DES PERMIS, INSPECTION ET GÉOMATIQUE**

14.6.1 **Personnel technique**

La semaine de travail du personnel technique de la division ingénierie est de 40 heures en moyenne, réparties comme suit :

- a) **Période du 1^{er} lundi de mai au vendredi précédant le 1^{er} lundi de novembre:** 42,5 heures, du lundi au vendredi, de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h 30.
- b) **Période du 1^{er} lundi de novembre au vendredi précédant le 1^{er} lundi de mai:** 37,5 heures, du lundi au vendredi, de 8 h à 12 h et de 13 h 00 à 16 h 30.

14.6.2 **Inspecteurs en bâtiment et en environnement**

La semaine de travail des inspecteurs en bâtiment et en environnement est de 40 heures, réparties en 5 jours de 8 heures chacun, de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h, du lundi au vendredi inclusivement.

Toutefois, du 1^{er} lundi de mai au vendredi précédant le 1^{er} lundi d'octobre, les inspecteurs en bâtiment et en environnement sont alternativement affectés aux semaines de travail suivantes :

- du lundi au vendredi, de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h
- du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h 30.

14.7 PRÉPOSÉ DE SCÈNE

La semaine de travail du préposé de scène du Service culturel est de 40 heures, réparties selon les besoins du service. Le préposé de scène n'est pas assujéti à l'application de l'article 34.7.

14.8 En aucun cas, le salarié n'est payé pour une journée complète lorsqu'il est en défaut de se présenter au travail au début d'une journée si elle est considérée comme jour ouvrable. Dans ce cas, il n'est payé que pour les heures travaillées.

14.9 a) Tout salarié effectuant un quart régulier de travail a droit, au moment déterminé par l'employeur et sans perte de salaire, à une pause (arrêt de travail) de 15 minutes dans la première demie et dans la seconde demie de son quart de travail, sur les lieux du travail.

Un quart régulier de travail correspond à un minimum de 6,5 heures par jour pour les cols blancs et à 8 heures par jour pour les cols bleus.

Le salarié n'effectuant pas un quart régulier de travail tel que défini au présent article n'a droit qu'à une seule pause (arrêt de travail) de 15 minutes pour l'ensemble de son quart de travail quotidien en autant qu'il effectue un minimum de 3 heures consécutives de travail.

b) Cependant, les salariés cols bleus travaillant à l'extérieur d'un établissement peuvent, à leur choix, prendre leur pause sur les lieux du travail, au plus proche dépanneur ou au restaurant, en autant qu'ils n'aient pas à parcourir plus d'un kilomètre de leur lieu de travail pour s'y rendre.

c) La pause n'est pas autorisée lorsqu'elle peut retarder l'exécution d'un travail urgent, ou obliger les travailleurs autres que ceux faisant partie de l'unité d'accréditation à cesser leurs activités; la pause ainsi refusée est payée au taux et demi.

d) Pour chaque bloc de 4 heures supplémentaires, tout salarié a droit à une pause de 15 minutes.

La période d'arrêt de travail doit être en conformité avec les besoins du service.

15 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.1 a) Les heures supplémentaires, lorsque requises par l'employeur, doivent être réparties aussi équitablement que possible parmi les salariés aptes à faire ce travail.

Aux fins du présent article, « *le salarié apte à faire le travail* » est le salarié qui usuellement, exécute les tâches pour lesquelles on lui a demandé d'effectuer des heures supplémentaires.

- b) Aux fins de répartition des heures supplémentaires, chaque fois que le salarié refuse de réaliser des heures supplémentaires ou ne peut être rejoint, il est considéré, administrativement, les avoir effectuées.

S'il est impossible après 2 tentatives de rejoindre un ou des salariés réguliers aptes à faire le travail, l'employeur peut faire appel aux salariés de son choix, incluant les salariés temporaires.

- c) Dans les situations urgentes ou imprévues, ou lorsqu'un travail en cours est poursuivi, l'employeur propose au salarié affecté à cette tâche à ce moment-là de faire les heures supplémentaires requises, quel que soit le statut de ce salarié (régulier, temporaire, etc.).

15.2 Tout salarié couvert par la présente convention, dont les services sont requis en plus et en dehors des heures normales stipulées à l'article 14, est rémunéré au salaire normal plus une demie, sauf si autrement prévu dans la présente convention collective.

15.3 Toute heure supplémentaire effectuée le dimanche est rémunérée au taux de temps double.

Pour les salariés travaillant sur rotation, toute heure supplémentaire effectuée la première journée de congé hebdomadaire est rémunérée au taux de temps et demi et toute heure supplémentaire effectuée la deuxième journée de repos hebdomadaire est rémunérée au taux de temps double.

15.4 Le travail en temps supplémentaire expressément requis est obligatoire à moins de raison sérieuse. Cependant, l'employeur ne peut exiger de tout salarié qu'il effectue plus de 8 heures supplémentaires par jour ou plus de 20 heures par semaine.

15.5 Malgré le paragraphe précédent, l'employeur ne peut exiger de tout salarié de bureau d'effectuer plus de 6,5 heures supplémentaires par jour ou plus de 19,5 heures par semaine.

15.6 Pour les fins d'application du présent article, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de 15 minutes mais moins de 30 minutes est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure et de 30 minutes mais moins de 60 minutes est calculé comme l'équivalent d'une heure, et ainsi de suite pour le travail supplémentaire subséquent.

15.7 Le salarié peut, au cours d'une année, accumuler des heures supplémentaires qu'il a effectuées et bénéficier d'un congé payé à une date convenue avec l'employeur et dont la durée est majorée de 50 %.

Toutefois, le maximum d'heures accumulées à cette fin au cours d'une même année civile, incluant la majoration de 50 %, ne peut excéder le total des heures hebdomadaires de travail prévues à l'horaire normal du salarié.

Cependant, le salarié temporaire qui ne peut cumuler de vacances, étant donné qu'elles lui sont versées sur chaque paie, tel que prévu à l'article 2.6, 3^e paragraphe, peut accumuler le double des heures hebdomadaires prévues à l'horaire normal et ce, tant qu'il n'aura pas le droit de cumuler des vacances tel que prévu à l'article 2.6, 6^e et 7^e paragraphe. Le salarié saisonnier peut accumuler le double des heures hebdomadaires prévues à l'horaire normal.

Ce congé doit correspondre à un ou plusieurs quarts de travail et être pris au cours de l'année où les heures supplémentaires ont été accumulées. Les heures non utilisées sont payées au salarié à son taux horaire normal à la fin de la même année. Les heures non utilisées par le salarié temporaire qui ne peut cumuler des vacances, tel que prévu à l'article 2.6, 3^e paragraphe, lui sont payées à son taux horaire, le 1^{er} octobre de chaque année. Les heures non utilisées par le salarié saisonnier lui sont payées à son taux horaire à son départ.

- 15.8 Le salarié régulier à temps partiel n'a droit au taux de temps supplémentaire que pour les heures travaillées en excédent des heures régulières hebdomadaires maximales prévues à sa catégorie d'emploi pour un poste à temps complet.

16 RAPPEL AU TRAVAIL

- 16.1 Tout salarié régulier à temps complet visé par la présente convention qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sans avoir été prévenu à l'avance a droit à une rémunération minimum équivalente à 3 heures de travail calculées au taux de temps supplémentaire qui s'applique.
- 16.2 Tout appel subséquent fait dans la période de 2 heures du premier appel ne constitue pas pour les fins de cet article un second appel, à l'exception des appels effectués un dimanche, un jour chômé et payé, et la nuit entre 21 h et 8 h.
- 16.3 Tout salarié appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible et tout salarié qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter son domicile pour se rendre au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de 3 heures à son taux régulier.

Cependant, en ce qui a trait au salarié à temps partiel, la rémunération reçue dans un tel cas sera le moindre des montants suivants, soit 3 heures à son taux régulier, ou la rémunération qu'il aurait effectivement reçue s'il avait travaillé.

17 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 17.1 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.
- 17.2 Lorsqu'un salarié est chargé d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux de la classification supérieure pour les heures accomplies.

Si le salarié effectue une fonction supérieure à la sienne plus de 60 % de la semaine de travail, il est rémunéré pour la semaine complète de travail.

18 NOUVELLES FONCTIONS

- 18.1 Les taux applicables aux nouveaux emplois créés et aux emplois existants qui sont substantiellement transformés pendant la durée de la présente convention, sont déterminés par l'employeur en tenant compte de ses autres postes similaires.

Cependant, à la demande du syndicat, l'employeur s'engage à le rencontrer pour discuter du taux fixé.

Tout désaccord au sujet de ces taux est soumis à la procédure de grief.

19 REPAS

- 19.1 Le salarié effectuant des heures supplémentaires a droit à une heure de repas non payée après un minimum de 4 heures continues de travail.

L'employeur met à la disposition des salariés, dans chacun de ses établissements ci-dessous mentionnés, un local aménagé pour prendre leur repas :

- 855, 2^o Avenue;
- 1400, 6^o Rue;
- 600, 7^o Rue;
- 2200, boul. Jean-Jacques Cossette
- 658, route des Campagnards
- 1500, chemin des Eaux-nettes

Ce local est pourvu d'un réfrigérateur, d'un four micro-ondes, de tables et de chaises.

- 19.2 Le salarié bénéficie d'une allocation de repas de 14,50 \$ après chaque période de 4 heures de travail continues si la direction ne peut lui accorder une période suffisante pour prendre son repas à son domicile. Ce montant est majoré à 15 \$ à compter du 1^{er} décembre 2012.

Dans les cas d'urgence où un salarié doit travailler pendant la période normale de repas, on doit lui allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé et à tout événement, pas plus tard que 1,5 heure après la période habituelle des repas.

20 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 20.1 L'employeur accorde chaque année, avec plein salaire, aux salariés régis par la présente convention les fêtes chômées et payées suivantes ou tout autre jour devant les remplacer:

- 1) le Jour de l'An;
- 2) le lendemain du Jour de l'An;
- 3) le lundi de Pâques;

- 4) la Fête de Dollard;
- 5) la Fête Nationale des Québécois;
- 6) la Confédération;
- 7) le premier lundi du mois d'août;
- 8) la Fête du Travail;
- 9) l'Action de Grâce;
- 10) la veille du jour de Noël;
- 11) le jour de Noël;
- 12) le lendemain du jour de Noël;
- 13) la veille du Jour de l'An;
- 14) en plus des fêtes chômées et payées ci-dessus mentionnées, tout salarié a droit à 2 jours additionnels de congé par année appelés « *jours flottants* », lesquels sont choisis par le salarié après entente avec son supérieur immédiat;

20.2 Le salarié régulier à temps complet reçoit, pour ces fêtes chômées et payées, la rémunération d'une journée de travail qu'il aurait normalement gagnée s'il avait été appelé à travailler.

En ce qui a trait au salarié régulier à temps partiel, la rémunération desdites fêtes est faite de la façon suivante:

- L'employeur verse à chaque paie, sous forme de montant forfaitaire, 6 % du salaire régulier gagné pour ladite période de paie.
- Cependant, il est à noter que le salarié régulier à temps partiel a droit, à ses frais, de prendre deux jours de congés flottants à des dates convenues avec son supérieur immédiat.

20.3 Si une des fêtes chômées et payées ci-dessus mentionnées tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, ce jour chômé et payé peut être reporté au lundi précédant ou au vendredi suivant la fête, sous réserve des lois applicables et après entente entre les parties.

20.4 Lorsque les fêtes chômées et payées mentionnées au présent article surviennent lors d'une journée de congé hebdomadaire, le jour ouvrable suivant ou le jour ouvrable précédent, après entente entre les parties, devient un jour chômé, sans réduction de traitement.

Sauf si autrement prévu à la présente convention collective, le salarié régulier à temps complet travaillant sur rotation reçoit le taux horaire régulier pour les heures de travail prévues à son horaire, incluant les samedis, dimanches et jours de fête chômés et payés prévus à l'article 20.1 de la convention collective en vigueur.

La Ville verse au salarié régulier à temps plein travaillant sur rotation, pour chaque fête chômée et payée, 6,5 heures ou 8 heures, selon le cas, dans une banque qu'il peut utiliser à la date qui lui convient, après entente avec le supérieur immédiat. Le solde des heures non utilisées lui est versé en janvier de chaque année, au taux régulier.

20.5 Si un des jours ci-dessus mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 21 de cette convention, le salarié reçoit la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances, à son choix.

- 20.6 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires la veille ou le lendemain de la fête chômée et payée, sauf s'il est absent avec l'autorisation de l'employeur pour cause de maladie, de vacances, de congé normal ou autres.
- 20.7 Le salarié n'a pas le droit à la rémunération pour lesdits jours de congé s'il a droit au bénéfice de l'assurance-salaire, de l'assurance-emploi, à une indemnité de remplacement de revenu suite à un accident de travail ou en vertu de quelque régime que ce soit.
- Cependant, advenant que la rémunération ainsi reçue soit inférieure au salaire régulier net qu'il aurait reçu de l'employeur, ce dernier lui verse la différence.
- 20.8 Tout salarié régulier dont les services sont requis par l'employeur un des jours de congé mentionnés dans la présente section est rémunéré au taux de temps supplémentaire, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé.

21 VACANCES ANNUELLES

- 21.1 Tout salarié régulier régi par la présente convention a droit aux vacances annuelles ci-après déterminées.
- a) **S'il justifie moins d'une année d'ancienneté** : à une journée ouvrable de vacances payée au salaire normal pour chaque mois d'ancienneté, sans toutefois excéder 80 heures;
 - b) **S'il justifie au moins une année d'ancienneté sans en avoir atteint 3** : à 2 semaines de vacances payées au salaire normal, sans toutefois excéder 80 heures;
 - c) **S'il justifie au moins 3 années d'ancienneté sans en avoir atteint 7** : à 3 semaines de vacances payées au salaire normal, sans toutefois excéder 120 heures;
 - d) **S'il justifie au moins 7 années d'ancienneté sans en avoir atteint 15** : à 4 semaines de vacances payées au salaire normal, sans toutefois excéder 160 heures;
 - e) **S'il justifie 15 années d'ancienneté et plus** : à 5 semaines de vacances payées au salaire normal, sans toutefois excéder 200 heures.
 - f) **S'il justifie 24 années d'ancienneté et plus** : à une journée additionnelle de vacances payées au salaire normal pour chacune des 24^e à 28^e années de service, sans toutefois excéder 240 heures.

Une journée ou une semaine de vacances comporte le même nombre d'heures que la journée ou la semaine de travail normale d'un salarié au poste qu'il occupe habituellement.

- 21.2 Tout salarié régulier à temps partiel régi par la présente convention a droit à des vacances annuelles selon ses années de service continu travaillées et payées à 2 % du salaire brut gagné pour chaque semaine de congé à laquelle il a droit.

Malgré le présent article, le salarié à temps partiel a le loisir de réduire le nombre de jours de vacances auxquels il a droit de façon à ce que cette réduction lui permette d'obtenir un nombre de jours de vacances payées à plein salaire.

Cependant, il doit en aviser l'employeur au cours de la période où il doit effectuer son choix de vacances.

21.3 La période de référence et de prise des vacances débute le 1^{er} mai d'une année et se termine le 30 avril de l'année subséquente.

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

Tout salarié qui, en vertu de son ancienneté, a droit à une semaine de vacances supplémentaire au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut prendre cette semaine de vacances à compter du moment où il l'a acquise.

Pour les salariés qui désirent prendre leurs vacances entre le 1^{er} mai et le 15 octobre, l'employeur affiche la liste des vacances au plus tard le 15 mars dans tous les services et le salarié, par ordre d'ancienneté, inscrit son choix de vacances au plus tard le 15 avril. Entre le 15 avril et le 1^{er} mai, l'employeur doit mettre au point un calendrier de vacances tenant compte du choix des salariés selon leur ancienneté.

Pour les salariés qui n'ont pas fait leur choix et qui désirent prendre leurs vacances entre le 16 octobre et le 30 avril, l'employeur procède à un deuxième affichage le 15 août et le salarié inscrit sa préférence au plus tard le 1^{er} septembre.

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

21.6 Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut s'il le désire, ajourner ses vacances à une date convenue avec l'employeur.

21.7 Le quantum de vacances est établi et ajusté suivant l'ancienneté du salarié le 1^{er} mai de chaque année.

21.8 Dans le cas où plusieurs salariés choisissent la même période de vacances, l'employeur se réserve le droit, compte tenu des besoins de ses opérations, de déterminer le nombre de salariés qui pourront prendre leurs vacances simultanément.

21.9 Les jours de vacances du salarié absent pendant plus de 6 mois de l'année de référence sont calculés et payés proportionnellement au nombre de mois où il a effectivement travaillé. Toutefois, le salarié peut, s'il le désire, prendre à ses frais les jours de vacances qui ne lui sont pas payés, compte tenu de son absence.

Le présent article ne s'applique pas au salarié bénéficiant d'un congé de maternité ou parental, tel que défini dans la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada.

21.10 **Fermeture des services administratifs**

Les services administratifs (cols blancs, techniciens du service des Infrastructures urbaines, division ingénierie et en géomatique et les inspecteurs en bâtiment et en environnement) seront fermés entre Noël et le Jour de l'An.

Les salariés affectés par cette fermeture seront réputés être en congé sans solde pendant cette période mais ils pourront utiliser, pour combler cette absence, un solde de congés flottants (article 20.01, paragraphe 14), de jours de vacances annuelles ou d'heures accumulées dans une banque de temps.

Cependant, à sa discrétion, l'employeur pourra décider de maintenir ouverts certains postes, lesquels seront comblés sur une base de volontariat. À cette fin, l'employeur affichera les postes ainsi disponibles afin que les salariés intéressés et possédant les qualifications requises puissent y inscrire leur nom.

22 CONGÉS SOCIAUX

22.1 Tout salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants:

- a) lors de son mariage: 3 jours ouvrables consécutifs, soit immédiatement avant ou immédiatement après le jour du mariage;
- b) lors du mariage d'un enfant: le jour du mariage;
- c) lors du décès du conjoint: 7 jours ouvrables consécutifs ; toutefois, 5 jours additionnels non payés sont accordés au salarié qui en fait la demande ;

On entend par **conjoint**s les personnes :

- 1) qui sont mariées et cohabitent;
 - 2) qui vivent ensemble maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - 3) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- d) lors du décès d'un enfant mineur du salarié ou de son conjoint: 5 jours ouvrables consécutifs ; 5 jours additionnels non payés sont accordés au salarié qui en fait la demande ;
 - e) lors du décès du père, de la mère, d'un enfant majeur, d'un frère, d'une soeur: 3 jours et une 4^e journée est accordée si elle est nécessaire pour assister aux funérailles. Dans le cas d'un enfant majeur, 5 jours ouvrables additionnels et consécutifs, non payés, sont accordés au salarié qui en fait la demande ;
 - f) lors du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur: deux jours entre le jour du décès et le lendemain des funérailles.
 - g) lors du décès d'un grand-parent ou d'un grand-parent du conjoint, du gendre ou de la bru: un jour, soit le jour des funérailles;
 - h) lors de la naissance d'un enfant: selon la *Loi sur les normes du travail*;

22.2 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

- 22.3 Le ou les jours de congé prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec la période de vacances, de fêtes chômées et payées ou de jours de repos hebdomadaires, sauf dans les cas prévus aux paragraphes c), d) et e) de l'article 22.1.
- 22.4 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir à l'employeur, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits et de sa participation à l'événement.
- 22.5 Lorsque l'événement a lieu à plus de 160 kilomètres de son domicile, le salarié a droit à une journée additionnelle, en plus des jours prévus au présent article.
- 22.6 Lors d'un décès, les jours comptent de la date du décès. Ils sont payés uniquement s'ils coïncident avec des jours ouvrables, exception faite des cas prévus aux paragraphes c), d) et e) de l'article 22.1. Si des délais surviennent entre la date du décès et le jour où le salarié participe à l'événement, ces jours comptent de la date à laquelle le salarié participe audit événement.
- 22.7 Le salarié appelé à agir comme juré reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

23 CONGÉS DE MATERNITÉ, PARENTAL ET FAMILIAL

- 23.1 Tout salarié régi par les dispositions de la présente convention bénéficie, en cas de maternité ou de paternité, de se prévaloir des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Gouvernement du Canada (articles 18 et 20) de même que des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* du Gouvernement du Québec (articles 80 et suivants) s'appliquant.
- 23.2 Le salarié qui veut mettre fin à un congé sans traitement dont il bénéficie en vertu de l'article 23.1 avant la date prévue doit donner un préavis écrit au moins 3 semaines avant son retour.
- 23.3 À son retour en fonction, le salarié qui s'est prévalu d'un congé en vertu du présent article, reprend la fonction qu'il détenait au moment de son départ, conserve et cumule ses droits d'ancienneté ainsi que tous les droits et privilèges qu'il détenait au moment de son départ.

Pour maintenir en vigueur sa participation au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Val-d'Or, le salarié doit verser sa quote-part habituelle à ces régimes. Sous réserve du paiement régulier par le salarié des cotisations exigibles relativement à ces régimes, l'employeur assume sa part habituelle.

24 CONGÉS SANS TRAITEMENT

24.1 Congé sans traitement

24.1.1 Sur demande écrite d'un salarié régulier, l'employeur peut lui accorder un congé sans traitement.

24.1.2 La demande de congé sans traitement doit indiquer la durée et les motifs de l'absence. Il doit être à temps complet et d'une durée minimum d'un mois, sans toutefois excéder 12 mois.

24.1.3 Durant ledit congé sans traitement, le salarié n'accumule aucune ancienneté et n'acquiert pas le droit aux bénéfices reliés aux vacances annuelles, aux fêtes chômées et payées, congés de maladie ou tout autre bénéfice à incidence monétaire prévu à la convention collective.

L'employeur n'est pas tenu de participer au régime de retraite du salarié durant son congé sans traitement, ce dernier pouvant toutefois verser tant la cotisation qu'il aurait normalement payée que celle que l'employeur aurait versée pour son bénéficiaire.

Le salarié peut maintenir en vigueur sa couverture d'assurance collective pour la durée de son congé sans traitement. Pour ce faire, il doit cependant payer sa quote-part des primes d'assurance et rembourser mensuellement à l'employeur la quote-part qu'il paie pour le bénéficiaire du salarié.

24.1.4 Si le salarié n'est pas de retour à son poste après l'expiration de la période de congé sans traitement, il est considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour où il devait se présenter au travail à moins d'un cas fortuit dont la preuve lui incombe.

24.1.5 Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit au moins quinze (15) jours avant son retour.

24.2 Congé de compassion (en complément de la *Loi sur les normes du Québec*)

24.2.1 Un congé de compassion est accordé au salarié s'il a pour but de lui permettre de prendre soin de son enfant ou de l'enfant du conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents, atteint d'une maladie grave.

24.2.2 Le salarié peut se prévaloir des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* du gouvernement du Canada de même que de toute autre loi applicable du gouvernement du Québec.

24.2.3 Après épuisement des bénéfices prévus aux régimes gouvernementaux applicables, l'employeur verse au salarié, sous forme d'avance de fonds, à chaque période de paie, 50 % de son salaire régulier brut pendant 16 semaines consécutives.

24.2.4 Au retour du salarié, l'employeur prélève sur chaque paie un montant correspondant à 25 % du salaire régulier de ce dernier jusqu'au remboursement complet de l'avance de fonds décrite au paragraphe précédent et des sommes dues en vertu de l'article 24.2.7.

24.2.5 Pour se prévaloir de cet avantage, le salarié doit signer le formulaire intitulé **Demande d'avance de fonds** apparaissant à l'annexe M de la présente convention.

24.2.6 La demande de congé de compassion doit indiquer la durée et les motifs de l'absence. Si elle est accompagnée d'une demande d'avance de fonds, le congé doit être à temps complet et d'une durée minimum d'un mois, sans toutefois excéder 12 mois.

24.2.7 Durant ledit congé de compassion, sauf pour les 16 premières semaines, le salarié n'accumule aucune ancienneté et n'acquiert pas le droit aux bénéfices reliés aux vacances annuelles, aux fêtes chômées et payées, congés de maladie ou tout autre bénéfice à incidence monétaire prévu à la convention collective.

À compter de la 17^e semaine, l'employeur n'est plus tenu de participer au régime de retraite du salarié durant son congé de compassion, ce dernier pouvant toutefois verser tant la cotisation qu'il aurait normalement payée que celle que l'employeur aurait versée pour son bénéficiaire.

Le salarié doit maintenir en vigueur sa couverture d'assurance collective pour la durée de son congé de compassion. Pour ce faire, il doit payer sa quote-part des primes d'assurance.

24.2.8 Un salarié régulier n'a droit au congé de compassion que pour les fins mentionnées à l'article 24.2.1.

24.2.9 Le salarié qui veut mettre fin à son congé de compassion avant la date prévue doit en aviser l'employeur par écrit au moins 3 semaines avant son retour.

24.3 **Articles applicables aux congés sans traitement et de compassion**

24.3.1 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement ou d'un congé de compassion, le salarié rembourse à l'employeur toute somme que ce dernier a déboursée pour et au nom de ce salarié.

24.3.2 Le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles il a été consenti est réputé avoir démissionné à compter du début de son congé.

24.3.3 Si le salarié n'est pas de retour à son poste après l'expiration de son congé, il est considéré comme ayant remis sa démission à compter du jour où il devait se présenter au travail à moins d'un cas fortuit dont la preuve lui incombe.

24.3.4 Nonobstant l'article 2.6 de la présente convention, le salarié (régulier ou temporaire) qui remplace temporairement le salarié régulier qui s'est prévalu du présent article, conserve le statut de salarié (temporaire ou régulier) qu'il détenait avant ce remplacement et ce, pendant toute la durée de ce remplacement.

24.3.5 Tel congé ne peut être accordé à plus d'un salarié d'un même service à la fois.

25 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET CONGÉ DE MALADIE

- 25.1 Le régime d'assurance collective applicable aux salariés couverts par la présente convention collective est celui sur lequel les parties ont déclaré s'être entendues et dont les principales conditions ainsi que le partage des primes sont décrits à l'annexe I.
- 25.2 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, l'absence ou maladie payée et prévue par cette convention ou toute autre absence payée et prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'employeur n'interrompt pas le service continu.
- 25.3 Sur demande, le salarié doit fournir dans les 24 heures qui suivent l'heure à laquelle il doit se présenter au travail, un certificat médical ou une attestation écrite indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable de son retour au travail.
- 25.4 Dans tous les cas, l'employeur peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 25.5 L'employeur s'engage à remettre au syndicat une copie du contrat d'assurance collective en vigueur.
- 25.6 L'employeur rembourse au salarié malade, pour une période d'absence de 10 jours de calendrier ou plus, au taux de l'assurance-salaire, les jours de carence prévus au contrat d'assurance-salaire en vigueur.
- 25.7 Pour toute absence en maladie, l'employeur verse au salarié un maximum de 6 jours au taux payé par l'assurance-salaire, dont le solde non utilisé des 3 premiers jours est, au choix du salarié, remboursé en fin d'année ou versé dans la banque de congés-maladie du salarié, laquelle ne peut être constituée de plus de 8 jours de congés-maladie, monnayables au taux payé par l'assurance-salaire. Ce maximum de 8 jours, pouvant être versé dans une banque de congés-maladie, est porté à 10 jours à compter du 1^{er} janvier 2014.

Ces jours peuvent être utilisés en journées complètes ou en heures, selon les besoins du salarié, pour rendez-vous médicaux, maladie ou responsabilités familiales (enfants, conjoint, père, mère).

Ces absences doivent être en journées complètes ou en demi-journées complètes. S'il s'agit d'une absence en heures (moins d'une demi-journée complète), l'employeur pourra la refuser, et ce, pour des raisons sérieuses liées à l'organisation du travail.

Toutefois, en cas d'absence pour quelque raison que ce soit au cours d'une année (1^{er} janvier au 31 décembre), ce remboursement du solde des trois premiers jours de congé-maladie est proportionnel au nombre de mois où le salarié a effectivement travaillé.

- 25.8 Les conditions prévues aux articles 25.6 et 25.7 s'appliquent également au salarié à temps partiel mais proportionnellement au nombre d'heures rémunérées au cours des 3 mois précédant sa maladie. Il n'a toutefois droit à des prestations que pour les jours où il aurait normalement travaillé.

25.9 Le salarié absent pour cause de maladie, autre qu'une lésion professionnelle reconnue comme telle par la CSST, reçoit de l'employeur la somme ci-après décrite à la condition toutefois qu'il lui remette une preuve de sa réclamation, une copie du certificat médical justifiant son absence ainsi que tout rapport supplémentaire fourni par le médecin traitant à l'assureur.

- a) sous forme d'avance, un montant correspondant à l'indemnité à laquelle il a droit en vertu du contrat d'assurance collective détenu par l'employeur pour le groupe des cols bleus et blancs;
- b) ladite indemnité sera diminuée des contributions du salarié aux régimes publics et des prélèvements aux fins de l'impôt, s'il y a lieu.

Le but de la présente clause est de faire en sorte que le salarié ne recouvre ni plus ni moins que l'indemnité (courte ou longue durée) prévue au contrat d'assurance collective, diminuée des contributions mentionnées ci-dessus.

Le salarié doit maintenir en vigueur sa couverture d'assurance collective pour la durée de son congé de maladie. À son retour, il doit rembourser à l'employeur, à chaque paie, la quote-part des primes d'assurance que celui-ci a versée pour son bénéficiaire, sur une période n'excédant pas 12 mois.

Le présent article s'applique en conformité avec l'article 12.5 des présentes.

- 25.10 Advenant retard dans la remise de preuve de la réclamation du salarié et d'une copie du certificat médical visé à l'article 25.9, l'employeur ne paiera qu'à compter de la date de la paie suivant la réception desdits documents, rétroactivement à la première journée d'absence.
- 25.11 Il est bien entendu qu'en considération de ce qui précède, le salarié doit céder, transporter et remettre à l'employeur l'indemnité qui lui est accordée par la compagnie d'assurances, à défaut de quoi l'employeur ne lui versera pas l'avance prévue à l'article 25.9.
- 25.12 Le salarié qui s'absente de son travail en raison de maladie autre qu'une lésion professionnelle reconnue comme telle par la CSST peut participer au régime de retraite. Le salarié paie sa part des cotisations exigibles et l'employeur assume la sienne, sauf s'il y a exonération des cotisations aux termes desdits régimes.
- 25.13 Si la compagnie d'assurances n'accepte pas ou ne reconnaît qu'en partie la réclamation du salarié, l'employeur peut se rembourser le trop-versé en prélevant à même la paie du salarié les sommes qu'il lui doit, jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire par période de paie.
- 25.14 Les moyens de recouvrement prévus au paragraphe précédent n'empêchent en rien l'employeur d'utiliser les recours de droit commun si ceux mentionnés aux présentes sont ou deviennent inefficaces.
- 25.15 Avant que l'employeur ne commence à verser l'avance prévue à l'article 25.9, le salarié doit signer le formulaire intitulé **Transport d'indemnité** apparaissant à l'annexe F de la présente convention.

26 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 26.1 Lors d'une absence pour plus de 14 jours à cause d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, le salarié reçoit de l'employeur l'indemnité de remplacement de revenu versée par la Commission de santé et de sécurité du travail du Québec jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin fasse rapport que ledit salarié souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions, le tout, conformément à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.
- 26.2 L'employeur peut faire examiner un salarié malade ou accidenté par un médecin de son choix aussi souvent qu'il le désire. Ce médecin décide si l'absence du salarié est motivée, si les blessures subies ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre son travail.
- 26.3 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. Les parties acceptent le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employeur et par le salarié concerné.

Lorsque la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à l'employeur avant de quitter le travail.

27 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 27.1 Toutes les parties à cette convention conviennent de favoriser la prudence, l'hygiène et la sécurité afin de diminuer le plus possible les risques d'accident de travail et l'application des recommandations du comité de santé et sécurité au travail.
- 27.2 Le salarié doit:
- 1) prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
 - 2) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
 - 3) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
 - 4) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de *la Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des règlements;

- 5) participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- 6) collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des règlements.

27.3 L'employeur quant à lui doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs. Il doit notamment:

- 1) s'assurer que les lieux de travail sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;
- 2) fournir un matériel sécuritaire et s'assurer qu'il est maintenu en bon état;
- 3) s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation de matières dangereuses ne portent atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur les lieux de travail;
- 4) afficher dans les endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui lui sont transmises par la Commission, le Centre de santé et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;
- 5) fournir gratuitement aux travailleurs tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4 de l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ou le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que les travailleurs, à l'occasion de leur travail, les utilisent;
- 6) s'assurer que l'organisation du travail, les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleurs.

Dans tous les cas où les articles de la présente convention collective traitant de la santé et de la sécurité au travail sont l'équivalent des avantages prévus par la loi, les parties s'engagent à référer tout litige sur le sujet à l'instance appropriée qui décidera en se basant sur les dispositions pertinentes des lois concernées.

27.4 Un comité de santé et sécurité au travail est établi en conformité des lois existantes. Il est composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) employés membres du syndicat.

27.5 Ce comité, qui exerce le mandat que lui confie la loi, a quorum lorsque tous les représentants sont présents.

27.6 Les membres du comité de santé et de sécurité se réunissent aussi souvent que l'exige la bonne exécution de leur mandat mais jamais moins d'une fois tous les 2 mois, sauf pour les mois de juillet et août. Les réunions ont lieu durant les heures régulières de travail et les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

- 27.7 Les procès-verbaux des réunions du comité de santé et sécurité au travail sont consignés par écrit et signés par les représentants de chacune des parties. Toute entente visant à corriger une situation, un appareil ou un équipement jugé dangereux doit être respectée dans les délais prévus dans cette entente.
- 27.8 En cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers secours au blessé, à le faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à lui payer la totalité de sa journée de travail si le salarié est incapable de reprendre normalement son travail.
- 27.9 L'employeur convient d'assister le salarié blessé à remplir le rapport d'accident et le formulaire de réclamation à la Commission de santé et sécurité au travail, dont copie lui est remise, ainsi que tout autre formulaire requis par la Commission de santé et sécurité au travail.
- 27.10 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- 27.11 Le refus d'exécuter un travail dangereux s'effectue selon les modalités de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et ses règlements.
- 27.12 L'employeur s'engage à contrôler la tenue des lieux de travail, à fournir les installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables, et fait en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques.
- 27.13 L'employeur s'engage à déterminer les besoins et à fournir au salarié les vêtements et équipements appropriés et nécessaires à l'exercice de ses fonctions suivant la liste apparaissant à l'annexe C de la présente convention.
- 27.14 Il est toutefois entendu que le salarié est responsable de ses vêtements. L'employeur assure l'entretien des salopettes fournies à ses mécaniciens. Cependant, ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur. De plus, pour avoir des vêtements neufs, le salarié doit remettre ses vêtements usagés.
- 27.15 L'employeur conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout salarié couvert par cette convention, s'il le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique chez un médecin désigné à cette fin par l'employeur.
- 27.16 L'employeur conserve le privilège d'obliger tout salarié à porter les vêtements et à utiliser toute pièce d'équipement qu'il juge appropriés pour la santé et la sécurité de ce salarié dans l'exercice de ses fonctions.
- 27.17 L'employeur s'engage, à des fins de sécurité, à affecter un salarié à la surveillance devant la souffleuse à neige.

28 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 28.1 Après entente avec le salarié concerné et le syndicat, il est loisible à l'employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui y figurent pour le salariés affecté d'une déficience physique ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autre cause.

29 JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

- 29.1 Les salariés sont payés par dépôt bancaire tous les deux jeudis. Si le jeudi de paie est fête, les salariés sont payés la veille. La paie couvre le temps complété le samedi soir de la semaine précédant la semaine de paie.
- 29.2 Les détails suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque salarié :
- a) le nom et numéro du salarié;
 - b) la date et la période de paie;
 - c) le nombre d'heures régulières et le nombre d'heures supplémentaires;
 - d) le montant brut de la paie;
 - e) le détail des déductions;
 - f) le montant net de la paie;
 - g) le salaire horaire du salarié;
 - h) le montant cumulatif du salaire et des autres déductions.
- 29.3 Tout salarié mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi doit recevoir son salaire et ses effets personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement; le salarié doit remettre à l'employeur dans les mêmes délais toute clé ou autre objet propriété de ce dernier qu'il a en sa possession.
- Lors du décès d'un salarié, l'employeur verse à ses héritiers tous les montants et bénéfices, ainsi que tous les biens personnels qu'il avait accumulés avant son décès.
- 29.4 Toute somme due à la suite d'une erreur dans le calcul de sa paie est payée à l'employé qui en fait la demande au plus tard le lundi suivant le versement de ladite paie si cette somme excède 70 \$.
- 29.5 En cas de maladie prolongée ou accident de travail, la paie est déposée au compte bancaire du salarié malade ou accidenté.

30 RÉGIME DE RETRAITE

30.1 Surplus

La part des surplus actuels et futurs identifiée aux participants sera utilisée de la façon et dans l'ordre suivants :

- a) pour maintenir les cotisations salariales des salariés et les cotisations patronales à l'égard de ces salariés au niveau convenu. À cette fin, une réserve égale à la valeur pour les six (6) prochaines années du congé de cotisation requis est maintenue à compter de la date de chaque évaluation actuarielle;
- b) pour compenser, le cas échéant, toute somme que l'employeur aurait dû verser en excédent de la cotisation minimale prévue à l'article 3.2.2 du règlement 2002-48 concernant le Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Val-d'Or, à travers un congé de cotisation;
- c) pour apporter des améliorations aux prestations des participants, en conformité avec les ententes conclues entre les parties, et;
- d) le surplus résiduel, suite à l'application des paragraphes a) et c) ci-dessus, demeure dans la caisse de retraite.

Nonobstant ce qui précède, l'utilisation du surplus par l'employeur ou par les participants ne pourra avoir pour effet de créer ou d'augmenter une situation de déficit pour le régime dans son ensemble.

30.2 Un salarié col bleu ou col blanc, nommé conformément à l'article 11.1.2 du règlement 2002-48, représente les salariés au sein du comité de retraite. Le salarié nommé doit obligatoirement être participant actif au régime de retraite.

30.3 Afin de faciliter la préparation à la retraite de ses salariés, l'employeur tiendra, une fois aux 3 ans, une activité gratuite d'information sur les différents aspects relatifs à la retraite, et ce, à compter de l'année 2008.

31 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

31.1 Rencontre avec un salarié

Lorsque l'employeur convoque un ou des salariés, la rencontre doit être tenue durant les heures de travail.

31.2 Changement d'adresse

C'est le devoir du salarié d'avertir promptement l'employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. S'il ne le fait pas, l'employeur n'est pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.

31.3 **Poursuite devant un tribunal de juridiction civile**

Dans tous les cas où un salarié est poursuivi devant un tribunal de juridiction civile à la suite d'un acte accompli à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions comme salarié de l'employeur, ce dernier s'engage à lui fournir les services d'un avocat et à l'indemniser de toute condamnation civile prononcée contre lui, sauf s'il s'agit de dommages causés à l'occasion mais en dehors du cadre de ses fonctions, d'un cas de négligence grave, de faute lourde ou d'abus de ses fonctions.

Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'assurer la défense ou d'indemniser un salarié s'il a été trouvé coupable d'une infraction punissable par voie de conviction sommaire ou résultant d'un acte criminel. Dans ce cas, l'employeur peut exercer tous les recours nécessaires pour obtenir du salarié concerné le remboursement des sommes versées à moins que l'acte pour lequel il est trouvé coupable ait été posé à la suite d'un ordre émis par l'employeur.

31.4 **Lieu de résidence**

Il est clairement entendu par toutes les parties qu'une des conditions d'emploi et du maintien de l'emploi pour un salarié est le fait qu'il soit domicilié dans les limites de la ville de Val-d'Or et le demeure, sauf en ce qui concerne les salariés résidant à l'extérieur des limites de la ville de Val d'Or en date du 13 octobre 1988.

31.5 **Assurance collective**

À la demande du syndicat, l'employeur s'engage à créer un comité de travail portant sur les couvertures du régime d'assurance collective afin d'y inclure, aux frais des salariés, les soins dentaires et les lunettes. Ce comité sera composé de deux membres désignés par le syndicat. Les rencontres se tiendront sur les heures régulières de travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

32 UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL

32.1 Tout salarié qui utilise son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions à la demande de l'employeur reçoit une indemnité de 0,41 \$ le kilomètre parcouru pour toute la durée de la convention collective.

Advenant une révision par l'employeur du taux versé en vertu de sa politique concernant les indemnités de kilométrage remboursables aux employés municipaux, le nouveau taux s'appliquera à compter de sa mise en vigueur, mais ne doit pas être inférieur à 0,36 \$ le kilomètre parcouru.

32.2 Cependant, tout salarié régulier qui utilise son véhicule personnel à la demande de l'employeur est rémunéré par jour d'utilisation comme s'il avait parcouru un minimum de 5 kilomètres.

Si le salarié parcourt plus de 5 kilomètres au cours d'une même journée, il est rémunéré pour les kilomètres parcourus conformément à l'article 32.1.

32.3 Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, aucun salarié n'a l'obligation d'utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions.

- 32.4 L'employeur paie, sur présentation de pièces justificatives, un montant forfaitaire annuel de 100,00 \$ au salarié appelé à se servir régulièrement de son véhicule dans l'exercice de ses fonctions et pour laquelle utilisation, il doit payer une surprime d'assurance.

Ce montant forfaitaire n'est versé qu'au salarié qui ne bénéficie d'aucune allocation mensuelle pour l'utilisation de son véhicule personnel.

- 32.5 Compte tenu de l'étendue du territoire de la nouvelle ville de Val-d'Or, un port d'attache est attribué à chacun des salariés réguliers.

Le port d'attache est le lieu où le salarié régulier exerçait son emploi au 1^{er} janvier 2011.

L'allocation de déplacement prévue à l'article 32.1 s'applique lorsque le salarié régulier est temporairement affecté à un autre port d'attache que celui ci-dessus prévu.

L'allocation est alors calculée sur la distance entre le port d'attache d'origine de ce salarié et le nouveau qui lui est temporairement désigné.

Le port d'attache d'un salarié régulier peut être modifié de façon permanente. Toutefois, le nouveau port d'attache de ce salarié doit être situé à moins de 15 kilomètres des bureaux administratifs du service auquel il est affecté.

L'employeur n'a pas à compenser le salarié dont le port d'attache est modifié si ce dernier a été avisé de ce changement deux semaines à l'avance.

33 PERFECTIONNEMENT, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 33.1 L'employeur consent à rembourser à tout salarié la totalité des frais d'inscription et de scolarité de toute formation approuvée par l'employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié régulier ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

Cependant, l'employeur accepte de défrayer lesdits frais d'inscription et de scolarité seulement si le salarié présente une attestation de réussite.

- 33.2 Si un cours est exigé par l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont entièrement payés par l'employeur. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue sur le salaire et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre l'employeur et le salarié concerné.

- 33.3 Il est de l'intention de l'employeur et du syndicat de collaborer lors de changements technologiques afin de permettre au salarié concerné de s'adapter.

- 33.4 Le salarié régulier affecté par tels changements se voit offrir d'une période d'adaptation. Conséquemment, il doit démontrer sa facilité et son habileté à s'adapter auxdits changements, eu égard aux besoins de l'employeur.

- 33.5 L'employeur doit donner un avis écrit au syndicat au moins 2 mois avant la mise en application d'un changement technologique significatif.

Cet avis doit contenir les informations suivantes :

1. une description détaillée du changement technologique;
2. l'échéancier prévu de réalisation;
3. le nom des salariés susceptibles d'être visés par le changement technologique;
4. les effets et les répercussions que le changement technologique pourrait avoir sur l'exécution de leur travail.

34 SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET PRIMES

- 34.1 Les taux de salaire minimum des salariés à temps complet régis par la présente convention sont ceux apparaissant aux annexes D et E, qui font partie intégrante de la présente convention.

Les taux de salaire minimum des salariés réguliers à temps partiel régis par la présente convention collective sont ceux apparaissant aux annexes D et E, le tout étant cependant au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport aux heures maximales régulières du titre d'emploi qu'ils occupent.

- 34.2 Le salaire d'un salarié, plus élevé que celui prévu par la présente convention, n'est pas diminué par la mise en vigueur de celle-ci, ni pendant sa durée, pourvu que le contenu de la tâche demeure le même.

- 34.3 Il appartient à l'employeur de classer les nouveaux salariés. En cas de désaccord, le litige est soumis à l'arbitrage suivant la procédure de grief.

- 34.4 Tout salarié qui agit comme chef d'équipe à la demande de l'employeur reçoit la prime horaire ci-dessous mentionnée en plus du salaire horaire prévu à l'annexe D, quelle que soit la fonction pour laquelle il est rémunéré :

Du 1^{er} décembre 2010 au 30 novembre 2011 : 1,15 \$

Du 1^{er} décembre 2011 au 30 novembre 2012 : 1,20 \$

Du 1^{er} décembre 2012 au 30 novembre 2013 : 1,25 \$

Du 1^{er} décembre 2013 au 30 novembre 2014 : 1,30 \$

Du 1^{er} décembre 2014 au 30 novembre 2015 : 1,35 \$

Advenant le cas où un chef d'équipe remplace un contremaître absent, l'employeur en informe les salariés concernés et leur communique la durée approximative de ce remplacement.

- 34.5 Le salarié opérant la foreuse ou marteau à air reçoit, en plus de son salaire horaire prévu à l'annexe D, la prime horaire établie à l'article 34.4, et ce, pour toute la durée de l'opération de la foreuse ou marteau à air.

- 34.6 L'opérateur d'une souffleuse à neige reçoit l'équivalent d'une heure de travail au taux de temps supplémentaire pour fins de vérification de son véhicule.

- 34.7 Tout salarié col bleu dont les services sont requis entre minuit et 8 h reçoit, en plus de son salaire horaire, la prime prévue à l'article 34.4, sauf lorsqu'il est rémunéré au salaire prévu pour les heures supplémentaires.

Cet article s'applique également aux salariés à temps partiel.

35 RETRAIT DU PERMIS DE CONDUIRE

- 35.1 Un salarié régulier devant se servir d'un véhicule dans le cadre de ses fonctions qui se voit retirer son permis de conduire pour une période limitée peut bénéficier d'un congé sans solde si le retrait de son permis de conduire ne dépasse pas un an. Ce privilège n'est accordé au salarié régulier que :

- a) s'il n'a pas déjà perdu son permis de conduire alors qu'il était à l'emploi de l'employeur;
- b) s'il n'a pas déjà bénéficié du présent privilège;
- c) s'il n'était pas en fonction chez l'employeur lors des circonstances ayant occasionné la perte ou la suspension de son permis de conduire.

Pendant ce congé sans solde, le salarié régulier n'accumule pas d'ancienneté et pour maintenir les avantages prévus par tout régime où il y a contribution du salarié et de l'employeur, il doit verser sa quote-part ainsi que celle de l'employeur. À défaut, le salarié est privé de ces bénéfices.

Cependant, le salarié n'a pas droit aux fêtes chômées et payées pendant son congé sans solde et n'a droit au quantum de vacances annuelles qu'en proportion des mois travaillés au cours de la période de référence.

- 35.2 L'employeur peut affecter un salarié régulier qui se voit retirer son permis de conduire pour une période limitée à un poste compatible avec ses qualifications si tel poste est disponible.

36 AJUSTEMENT SALARIAL ET RÉTROACTIVITÉ

- 36.1 Les montants dus sur les salaires et les ajustements salariaux sont rétroactifs au 1^{er} décembre 2010 et sont payables à tous les salariés au service de l'employeur au moment de la signature de la présente convention ainsi qu'aux salariés ayant pris leur retraite après l'expiration de la convention collective précédente et avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

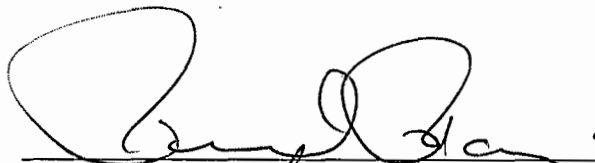
37 DURÉE DE LA CONVENTION

37.1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} décembre 2010 et le demeurera jusqu'au 30 novembre 2015.

La dénonciation doit se faire de la manière prévue au *Code du travail*. En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'à la date de signature de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À VAL-D'OR (Québec), ce deuxième jour de février 2011.

VILLE DE VAL-D'OR

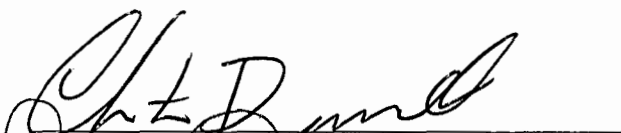


FERNAND TRAHAN, maire

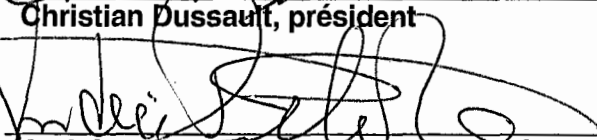


ALAIN SLOUTIER, directeur général adjoint et directeur des ressources humaines et des communications

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 128



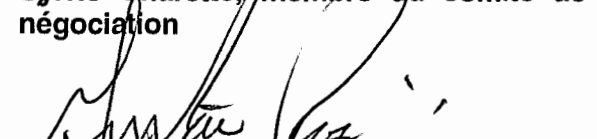
Christian Dussault, président



Andrée Pilote, membre du comité de négociation



Sylvie Charette, membre du comité de négociation



Gustave Roy, membre du comité de négociation



Alain Anglehart, conseiller syndical SCFP

A **CLASSIFICATION, DATE D'EMBAUCHE ET ANCIENNETÉ**
COLS BLEUS

NOM	CLASSIFICATION	DATE EMBAUCHE	ANCIENNETÉ LE 31 DÉCEMBRE 2010			
			DATE	ANS	MOIS	JOURS
	Journalier, classe A	2000 02 07	2000 02 07	10	10	25
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	2008 07 14	2002 09 15	6	3	17
	Mécanicien	1993 10 25	1993 10 25	17	2	7
	Conducteur procédés traitement eaux DEP	2010 05 02	2009 03 23	1	9	9
	Technicien, Service technique	2008 01 03	2008 01 03	2	11	29
	Chauffeur de camion	1975 04 29	1976 11 12	34	1	20
	Chauffeur de camion	1995 05 23	1995 05 23	15	7	9
	Chauffeur de camion	1998 09 23	1998 09 23	12	3	9
	Chauffeur de camion	1994 11 28	1994 11 28	16	1	4
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	1990 09 17	1990 09 17	20	3	15
	Préposé de scène	2006 08 08	2006 08 08	4	4	24
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	1978 08 28	1978 08 28	32	4	4
	Conductrice procédés traitement eaux DEP	2002 06 10	2002 06 10	8	6	22
	Inspecteur bâtiment et environnement	2000 05 22	2000 05 22	10	7	10
	Journalier, classe A	1991 12 23	1987 12 23	23	0	9

NOM	CLASSIFICATION	DATE EMBAUCHE	ANCIENNETÉ LE 31 DÉCEMBRE 2010			
			DATE	ANS	MOIS	JOURS
	Préposé entretien aréna	1985 07 29	1986 07 29	24	5	3
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	2009 01 05	2004 02 20	6	10	12
	Préposé entretien aréna	1989 05 01	1989 05 01	21	8	0
	Préposé entretien des équipements	2009 08 31	2007 04 11	3	8	21
	Chauffeur de camion	1991 12 23	1991 09 23	19	3	9
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	2001 04 16	1997 05 16	13	7	16
	Journalier, classe A	1996 03 18	1994 03 18	16	9	14
	Chauffeur de camion	2009 04 27	2007 07 29	3	5	3
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	1990 08 20	1990 08 20	20	4	12
	Journalier, classe A	2010 03 01	2008 07 20	2	5	12
	Technicien, Service technique	2000 08 14	2000 08 14	10	4	18
	Technicien en bâtiment	1993 10 18	1993 10 18	17	2	14
	Inspectrice bâtiment et environnement	2010 06 07	2010 06 07	0	6	25
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	1974 07 08	1974 07 08	36	5	24
	Technicien, Service technique	1999 08 16	1999 05 10	11	7	22
	Inspectrice bâtiment et environnement	2006 05 29	2006 05 29	4	7	3
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	2000 12 11	1996 11 11	14	1	21
	Technicien en géomatique	2006 07 17	2006 07 17	4	5	15
	Magasinier	2010 09 27	2010 09 27	0	3	5

NOM	CLASSIFICATION	DATE EMBAUCHE	ANCIENNETÉ LE 31 DÉCEMBRE 2010			
			DATE	ANS	MOIS	JOURS
	Chauffeur de camion	1983 11 14	1980 08 28	30	4	4
	Opérateur, usine d'épuration	1989 10 30	1988 04 17	22	8	15
	Chauffeur de camion	2001 08 07	1992 12 18	18	0	14
	Inspecteur bâtiment et environnement	1999 12 20	1999 12 20	11	0	12
	Journalier, classe A	1991 12 23	1987 09 07	23	3	25
	Journalier, classe A	2008 09 08	2003 07 19	7	5	13
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	2008 06 02	2000 03 23	10	9	9
	Journalier, classe A	2006 11 06	2000 10 20	10	2	12
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	1988 06 06	1988 06 06	22	6	26
	Conductrice procédés traitement eaux DEP	2008 10 14	2008 10 14	2	2	18
	Chauffeur de camion	2010 04 12	2009 11 22	1	1	10
	Préposée entretien aréna	2010 06 17	2008 03 01	2	10	0
	Opérateur, usine d'épuration	2000 01 31	1999 03 14	11	9	18
	Opérateur mach. lourde, cl. 1	1995 05 28	1994 11 13	16	1	19
	Préposé entretien aréna	1995 09 05	1993 04 15	17	8	17
	Inspectrice bâtiment et environnement	2004 05 10	2004 05 10	6	7	22

Janvier 2011

B CLASSIFICATION, DATE D'EMBAUCHE ET ANCIENNETÉ
COLS BLANCS

NOM	CLASSIFICATION	CLASSE	DATE EMBAUCHE	ANCIENNETÉ LE 31 DÉCEMBRE 2010			
				DATE	ANS	MOIS	JOURS
	Commis, Sports et plein air	5	2007 02 05	2004 05 20	6	7	12
	Commis, Sécurité incendie	5	2010 01 05	3 618 h	2	1	21
	Commis, Permis et inspection	5	2007 01 15	2007 04 05	3	8	27
	Aide bibliothécaire	5	2003 03 03	7 509 h	4	5	10
	Commis, Cour municipale	6	1992 08 17	1991 07 03	19	5	29
	Commis au greffe	5	1979 06 26	1980 03 11	30	9	21
	Commis comptable	4	1985 12 23	1985 12 23	25	0	9
	Commis à la bibliothèque	6	2008 11 19	2 985 h	1	9	6
	Préposée aux stationnements	7	1991 08 28	1993 09 08	17	3	24
	Commis comptable	4	1996 03 25	1996 03 25	14	9	7
	Préposée aux stationnements	7	2005 11 08	2006 02 04	4	10	27
	Technicienne en analyse financière	2	1992 02 03	1990 07 31	20	5	0
	Commis à la bibliothèque	6	1993 12 07	25 499 h	15	1	2
	Commis à la bibliothèque	6	2010 10 04	880 h	0	6	8
	Commis comptable	4	1998 04 14	1998 04 14	12	8	18
	Commis en informatique	4	1996 06 26	1996 06 26	14	6	6

NOM	CLASSIFICATION	CLASSE	DATE EMBAUCHE	ANCIENNETÉ LE 31 DÉCEMBRE 2010			
				DATE	ANS	MOIS	JOURS
	Commis, Ressources humaines	5	2000 09 11	2000 09 11	10	3	21
	Commis gestion des documents	6	2008 11 03	2008 11 03	2	1	29
	Commis à la réparation des volumes	6	1986 07 03	34 268 h	20	3	10
	Commis, Service culturel	5	1986 04 24	1986 04 24	24	8	8
	Bibliotechnicienne	4	1975 06 03	1975 06 03	35	6	29
	Acheteur adjoint	3	1971 08 09	1971 08 09	39	4	23
	Aide bibliothécaire	5	1989 01 01	25 276 h	14	11	14
	Commis, Travaux publics	5	1988 10 16	1990 04 06	20	8	26
	Commis, Sports et plein air	5	1984 10 01	1984 10 01	26	3	0
	Commis à l'aréna	5	1996 01 18	1998 09 13	12	3	19
	Commis, Service culturel	5	1984 03 05	1984 03 05	26	9	27
	Commis, Travaux publics	5	1997 01 29	23 117 h	13	8	4
	Commis à la bibliothèque	6	1992 08 24	26 781 h	15	10	5
	Commis, Sécurité incendie	5	2000 05 17	2000 05 17	10	7	15
	Commis-réceptionniste	6	1996 01 08	1994 09 18	16	3	14
	Commis, Service technique	5	2009 05 19	2009 05 19	1	7	13
	Comptable adjointe	3	1980 01 28	1980 01 28	30	11	4
	Bibliotechnicienne	4	1984 08 20	1989 01 01	22	0	0
	Comptable adjointe	3	1974 08 06	1974 08 06	36	4	26

NOM	CLASSIFICATION	CLASSE	DATE EMBAUCHE	ANCIENNETÉ LE 31 DÉCEMBRE 2010			
				DATE	ANS	MOIS	JOURS
	Commis, Cour municipale	6	1986 04 29	1988 07 14	22	5	18
	Commis à la bibliothèque	6	2008 04 14	3 901 h	2	3	21
	Commis, Direction générale	3	1987 05 19	1987 05 19	23	7	13
	Commis à la bibliothèque	6	2005 01 11	9 439 h	5	7	0

Janvier 2011

C LISTE DES VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS FOURNIS

L'employeur fournit à ses cols bleus et à certains cols blancs dont les noms apparaissent aux annexes A et B respectivement, les pièces de vêtement et équipements énumérés ci-dessous et procède à leur remplacement au besoin, sur présentation et remise des articles à remplacer :

Foreurs et compresseurs

- ▶ un ensemble culotte et veston par salarié ;
- ▶ un habit de caoutchouc ;
- ▶ une paire de bottes ou bottines en caoutchouc avec bout d'acier pour chaque salarié ;
- ▶ salopettes.

Mécanicien et mécanicien carrossier, soudeur

- ▶ Salopettes ;

Compte tenu que les bottines de cuir des salariés réguliers affectés aux postes ci-dessus mentionnés sont en contact constant avec des produits pétroliers et ses dérivés, entraînant ainsi l'usure prématurée desdites bottines, l'employeur accorde une compensation de 150,00 \$ par paire de bottines, avec un maximum de 3 paires par année.

Cols bleus - Travaux publics

- ▶ bottes de caoutchouc avec bout d'acier ;
- ▶ chapeau ;
- ▶ vêtements de caoutchouc ;
- ▶ salopettes ;
- ▶ gants d'hiver ou d'été, selon le cas.

Un habit de neige est également fourni à tous les salariés travaillant habituellement à l'extérieur de tout département et qui sont exposés aux intempéries..

Préposés et aide-préposés à l'entretien de l'aréna

- ▶ veste de laine
- ▶ couvre-tout doublé
- ▶ gants
- ▶ tuque

Équipements - Travaux publics

- ▶ des casiers ;
- ▶ dans la mesure du possible, une chambre de douches .

Équipements - Infrastructures urbaines, division ingénierie

- ▶ gants et vêtements de caoutchouc ;
- ▶ chapeau de sécurité ;
- ▶ gants d'hiver ou d'été, selon le cas ;
- ▶ bottes de caoutchouc avec bout d'acier;
- ▶ au besoin, salopette pour le camion d'inspection.

Équipements - inspecteurs en bâtiment et en environnement

- ▶ carte d'identification avec photo.

Chapeau et bottes de sécurité

Pour le salarié qui, de par sa fonction, doit porter un chapeau ou des bottes de sécurité conformément à la loi, l'employeur fournit ces équipements à ses frais, mais ils demeurent sa propriété et devront lui être remis lors du départ du salarié ou lors du remplacement du chapeau ou des bottes.

L'employeur accorde au salarié une compensation maximale de 150,00 \$ par paire de bottes de sécurité, avec un maximum de 2 paires de bottes par année.

S'il est justifié que le salarié, de par sa fonction, porte régulièrement des couvre-bottes de caoutchouc, l'employeur les lui fournira.

Lunettes de sécurité

Le salarié qui, de par sa fonction, doit généralement porter des lunettes de sécurité conformément à la loi, recevra une compensation maximale de 350,00 \$ sur présentation de pièces justificatives pour l'achat d'une paire de lunettes de sécurité ajustées à sa vue, avec un maximum d'une paire par période de 36 mois, calculée à compter du dernier remboursement effectué par l'employeur, et ce, pour la durée de la présente convention. Cette compensation ne couvre pas le coût de l'examen de la vue.

Pour tous les autres salariés devant occasionnellement porter des lunettes de sécurité, l'employeur fournira, au besoin, une paire de lunettes de sécurité standard.

Préposés aux stationnements

FEMMES

- ▶ 2 pantalons
- ▶ 2 jupes
- ▶ 1 bourse

HOMMES

- ▶ 4 pantalons

Commun aux deux :

- ▶ 1 calotte
- ▶ 1 manteau 3 dans 1
- ▶ 2 bermudas
- ▶ 6 chemises, dont 3 à manches longues et 3 à manches courtes;
- ▶ 2 paires de soulier dont une paire d'été;
- ▶ 1 ensemble d'hiver;
- ▶ 1 paire de bottes d'hiver avec fermeture éclair sur le côté;
- ▶ 2 paires de gant pour l'hiver;
- ▶ 1 paire de gant pour l'été
- ▶ 1 carte d'identité ;
- ▶ 1 tuque.

D SALAIRES HORAIRES PAR CLASSIFICATION
COLS BLEUS

POSTES	ÉCHELONS	SALAIRES HORAIRES				
		2010-12-01 2,50%	2011-12-01 2,50%	2012-12-01 2,50%	2013-12-01 2,50%	2014-12-01 2,50%
Aide préposé à l'entretien de l'aréna	0-2080 heures	17,36 \$	17,79 \$	18,24 \$	18,69 \$	19,16 \$
	2081-4160 heures	17,86 \$	18,31 \$	18,76 \$	19,23 \$	19,71 \$
	4161-6240 heures	18,36 \$	18,82 \$	19,29 \$	19,77 \$	20,27 \$
	6241-8320 heures	18,86 \$	19,33 \$	19,81 \$	20,31 \$	20,82 \$
	8321 heures et +	19,36 \$	19,84 \$	20,34 \$	20,85 \$	21,37 \$
Aide technicien	0-2080 heures	20,90 \$	21,42 \$	21,96 \$	22,51 \$	23,07 \$
	2081-4160 heures	21,40 \$	21,94 \$	22,48 \$	23,05 \$	23,62 \$
	4161-6240 heures	21,90 \$	22,45 \$	23,01 \$	23,58 \$	24,17 \$
	6241-8320 heures	22,40 \$	22,96 \$	23,53 \$	24,12 \$	24,73 \$
	8321 heures et +	22,90 \$	23,47 \$	24,06 \$	24,66 \$	25,28 \$
Chauffeur de camion et de l'écurcur d'égout	0-2080 heures	21,08 \$	21,61 \$	22,15 \$	22,70 \$	23,27 \$
	2081-4160 heures	21,58 \$	22,12 \$	22,67 \$	23,24 \$	23,82 \$
	4161-6240 heures	22,08 \$	22,63 \$	23,20 \$	23,78 \$	24,37 \$
	6241-8320 heures	22,58 \$	23,14 \$	23,72 \$	24,32 \$	24,92 \$
	8321 heures et +	23,08 \$	23,66 \$	24,25 \$	24,85 \$	25,48 \$
Conducteur procédé traitement des eaux DEP	0-2080 heures	23,46 \$	24,05 \$	24,65 \$	25,27 \$	25,90 \$
	2081-4160 heures	24,01 \$	24,61 \$	25,22 \$	25,85 \$	26,50 \$
	4161-6240 heures	24,54 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,43 \$	27,09 \$
	6241-8320 heures	25,08 \$	25,71 \$	26,35 \$	27,01 \$	27,69 \$
	8321 heures et +	25,61 \$	26,26 \$	26,91 \$	27,58 \$	28,27 \$
Conducteur procédé traitement des eaux DEC	0-2080 heures	24,32 \$	24,93 \$	25,55 \$	26,19 \$	26,85 \$
	2081-4160 heures	24,87 \$	25,49 \$	26,13 \$	26,78 \$	27,45 \$
	4161-6240 heures	25,40 \$	26,03 \$	26,69 \$	27,35 \$	28,04 \$
	6241-8320 heures	25,93 \$	26,58 \$	27,25 \$	27,93 \$	28,62 \$
	8321 heures et +	26,48 \$	27,14 \$	27,82 \$	28,51 \$	29,22 \$
Dessinateur chaîneur	0-2080 heures	17,36 \$	17,79 \$	18,24 \$	18,69 \$	19,16 \$
	2081-4160 heures	17,86 \$	18,31 \$	18,76 \$	19,23 \$	19,71 \$
	4161-6240 heures	18,36 \$	18,82 \$	19,29 \$	19,77 \$	20,27 \$
	6241-8320 heures	18,86 \$	19,33 \$	19,81 \$	20,31 \$	20,82 \$
	8321 heures et +	19,36 \$	19,84 \$	20,34 \$	20,85 \$	21,37 \$
Inspecteur en bâtiment et en environnement	0-2080 heures	24,32 \$	24,93 \$	25,55 \$	26,19 \$	26,85 \$
	2081-4160 heures	24,87 \$	25,49 \$	26,13 \$	26,78 \$	27,45 \$
	4161-6240 heures	25,40 \$	26,03 \$	26,69 \$	27,35 \$	28,04 \$
	6241-8320 heures	25,93 \$	26,58 \$	27,25 \$	27,93 \$	28,62 \$
	8321 heures et +	26,48 \$	27,14 \$	27,82 \$	28,51 \$	29,22 \$
Journalier classe A	0-2080 heures	20,90 \$	21,42 \$	21,96 \$	22,51 \$	23,07 \$
	2081-4160 heures	21,40 \$	21,94 \$	22,48 \$	23,05 \$	23,62 \$
	4161-6240 heures	21,90 \$	22,45 \$	23,01 \$	23,58 \$	24,17 \$
	6241-8320 heures	22,40 \$	22,96 \$	23,53 \$	24,12 \$	24,73 \$
	8321 heures et +	22,90 \$	23,47 \$	24,06 \$	24,66 \$	25,28 \$
Magasinier	0-2080 heures	20,21 \$	20,72 \$	21,23 \$	21,76 \$	22,31 \$
	2081-4160 heures	20,71 \$	21,23 \$	21,76 \$	22,30 \$	22,86 \$
	4161-6240 heures	21,21 \$	21,74 \$	22,28 \$	22,84 \$	23,41 \$
	6241-8320 heures	21,71 \$	22,25 \$	22,81 \$	23,38 \$	23,96 \$
	8321 heures et +	22,21 \$	22,77 \$	23,33 \$	23,92 \$	24,52 \$
Mécanicien	0-2080 heures	22,63 \$	23,20 \$	23,78 \$	24,37 \$	24,98 \$
	2081-4160 heures	23,13 \$	23,71 \$	24,30 \$	24,91 \$	25,53 \$
	4161-6240 heures	23,63 \$	24,22 \$	24,83 \$	25,45 \$	26,08 \$
	6241-8320 heures	24,13 \$	24,73 \$	25,35 \$	25,99 \$	26,64 \$
	8321 heures et +	24,63 \$	25,25 \$	25,88 \$	26,52 \$	27,19 \$
Menuisier	0-2080 heures	22,26 \$	22,82 \$	23,39 \$	23,97 \$	24,57 \$
	2081-4160 heures	22,76 \$	23,33 \$	23,91 \$	24,51 \$	25,12 \$
	4161-6240 heures	23,26 \$	23,84 \$	24,44 \$	25,05 \$	25,67 \$
	6241-8320 heures	23,76 \$	24,35 \$	24,96 \$	25,59 \$	26,23 \$
	8321 heures et +	24,26 \$	24,87 \$	25,49 \$	26,13 \$	26,78 \$

POSTES	ÉCHELONS	SALAIRES HORAIRES				
		2010-12-01 2,50%	2011-12-01 2,50%	2012-12-01 2,50%	2013-12-01 2,50%	2014-12-01 2,50%
Opérateur de machinerie légère	0-2080 heures	20,97 \$	21,49 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,15 \$
	2081-4160 heures	21,47 \$	22,01 \$	22,56 \$	23,12 \$	23,70 \$
	4161-6240 heures	21,97 \$	22,52 \$	23,08 \$	23,66 \$	24,25 \$
	6241-8320 heures	22,47 \$	23,03 \$	23,61 \$	24,20 \$	24,80 \$
	8321 heures et +	22,97 \$	23,54 \$	24,13 \$	24,74 \$	25,35 \$
Opérateur de machinerie lourde, classe 1	0-2080 heures	21,51 \$	22,05 \$	22,60 \$	23,16 \$	23,74 \$
	2081-4160 heures	22,01 \$	22,56 \$	23,12 \$	23,70 \$	24,29 \$
	4161-6240 heures	22,51 \$	23,07 \$	23,65 \$	24,24 \$	24,85 \$
	6241-8320 heures	23,01 \$	23,59 \$	24,17 \$	24,78 \$	25,40 \$
	8321 heures et +	23,51 \$	24,10 \$	24,70 \$	25,32 \$	25,95 \$
Opérateur - Usine d'épuration	0-2080 heures	20,90 \$	21,42 \$	21,96 \$	22,51 \$	23,07 \$
	2081-4160 heures	21,40 \$	21,94 \$	22,48 \$	23,05 \$	23,62 \$
	4161-6240 heures	21,90 \$	22,45 \$	23,01 \$	23,58 \$	24,17 \$
	6241-8320 heures	22,40 \$	22,96 \$	23,53 \$	24,12 \$	24,73 \$
	8321 heures et +	22,90 \$	23,47 \$	24,06 \$	24,66 \$	25,28 \$
Préposé à l'entretien de l'aréna	0-2080 heures	20,56 \$	21,07 \$	21,60 \$	22,14 \$	22,69 \$
	2081-4160 heures	21,06 \$	21,59 \$	22,13 \$	22,68 \$	23,25 \$
	4161-6240 heures	21,56 \$	22,10 \$	22,65 \$	23,22 \$	23,80 \$
	6241-8320 heures	22,06 \$	22,61 \$	23,18 \$	23,76 \$	24,35 \$
	8321 heures et +	22,56 \$	23,12 \$	23,70 \$	24,29 \$	24,90 \$
Préposé à l'entretien des équipements	0-2080 heures	21,35 \$	21,88 \$	22,43 \$	22,99 \$	23,57 \$
	2081-4160 heures	21,85 \$	22,40 \$	22,96 \$	23,53 \$	24,12 \$
	4161-6240 heures	22,35 \$	22,91 \$	23,48 \$	24,07 \$	24,67 \$
	6241-8320 heures	22,85 \$	23,42 \$	24,01 \$	24,61 \$	25,22 \$
	8321 heures et +	23,35 \$	23,93 \$	24,53 \$	25,15 \$	25,77 \$
Préposé de scène	0-2080 heures	16,04 \$	16,44 \$	16,85 \$	17,27 \$	17,71 \$
	2081-4160 heures	16,54 \$	16,95 \$	17,38 \$	17,81 \$	18,26 \$
	4161-6240 heures	17,04 \$	17,47 \$	17,90 \$	18,35 \$	18,81 \$
	6241-8320 heures	17,54 \$	17,98 \$	18,43 \$	18,89 \$	19,36 \$
	8321 heures et +	18,04 \$	18,49 \$	18,95 \$	19,43 \$	19,91 \$
Soudeur	0-2080 heures	22,63 \$	23,20 \$	23,78 \$	24,37 \$	24,98 \$
	2081-4160 heures	23,13 \$	23,71 \$	24,30 \$	24,91 \$	25,53 \$
	4161-6240 heures	23,63 \$	24,22 \$	24,83 \$	25,45 \$	26,08 \$
	6241-8320 heures	24,13 \$	24,73 \$	25,35 \$	25,99 \$	26,64 \$
	8321 heures et +	24,63 \$	25,25 \$	25,88 \$	26,52 \$	27,19 \$
Technicien génie civil - géomatique	0-2080 heures	24,32 \$	24,93 \$	25,55 \$	26,19 \$	26,85 \$
	2081-4160 heures	24,87 \$	25,49 \$	26,13 \$	26,78 \$	27,45 \$
	4161-6240 heures	25,40 \$	26,03 \$	26,69 \$	27,35 \$	28,04 \$
	6241-8320 heures	25,93 \$	26,58 \$	27,25 \$	27,93 \$	28,62 \$
	8321 heures et +	26,48 \$	27,14 \$	27,82 \$	28,51 \$	29,22 \$

Tous les salariés temporaires qui sont, au moment de la signature de la présente convention collective, déjà à l'emploi de la Ville ne subiront aucune baisse du taux horaire qu'ils recevaient alors, et ce, malgré le nombre d'heure de travail qu'ils ont effectivement accumulé à titre de salarié temporaire. Ils bénéficieront également du taux d'augmentation générale consenti, par la nouvelle convention, à l'ensemble des salariés de la Ville.

E SALAIRES HORAIRES PAR CLASSIFICATION
COLS BLANCS

POSTES	ÉCHELONS	SALAIRES HORAIRES				
		2010-12-01 2,50%	2011-12-01 2,50%	2012-12-01 2,50%	2013-12-01 2,50%	2014-12-01 2,50%
CLASSE 1		844,97 \$	866,09 \$	887,75 \$	909,94 \$	932,69 \$
CLASSE 2 Technicien en analyse financière	0-6 mois 7-18 mois 19 mois et +	798,25 \$ 807,60 \$ 816,95 \$	818,21 \$ 827,79 \$ 837,37 \$	838,66 \$ 848,48 \$ 858,31 \$	859,63 \$ 869,70 \$ 879,77 \$	881,12 \$ 891,44 \$ 901,76 \$
CLASSE 3 Comptable adjoint Acheteur adjoint Commis à la direction générale	0-6 mois 7-18 mois 19 mois et +	742,19 \$ 751,52 \$ 760,87 \$	760,74 \$ 770,31 \$ 779,89 \$	779,76 \$ 789,57 \$ 799,39 \$	799,26 \$ 809,30 \$ 819,37 \$	819,24 \$ 829,54 \$ 839,86 \$
CLASSE 4 Bibliotechnicien Commis comptable Commis au greffe Commis à l'informatique Greffier adjoint, Cour municipale	0-6 mois 7-18 mois 19 mois et +	714,18 \$ 723,54 \$ 732,86 \$	732,03 \$ 741,63 \$ 751,18 \$	750,34 \$ 760,17 \$ 769,96 \$	769,09 \$ 779,17 \$ 789,21 \$	788,32 \$ 798,65 \$ 808,94 \$
CLASSE 5 Aide-bibliothécaire Commis au greffe Commis R.H. et communications Commis Sécurité incendie Commis Sports et plein air Commis Service des achats Commis à la trésorerie Commis Service technique Commis Urbanisme permis et Insp. Commis Travaux publics Commis Service culturel	0-6 mois 7-18 mois 19 mois et +	686,15 \$ 695,47 \$ 704,84 \$	703,30 \$ 712,86 \$ 722,46 \$	720,89 \$ 730,68 \$ 740,52 \$	738,91 \$ 748,95 \$ 759,04 \$	757,38 \$ 767,67 \$ 778,01 \$
CLASSE 6 Commis réceptionniste Commis à la bibliothèque Commis à la cour municipale Commis à la gestion des documents Commis à l'aréna	0-6 mois 7-18 mois 19 mois et +	658,12 \$ 667,47 \$ 676,80 \$	674,57 \$ 684,16 \$ 693,72 \$	691,44 \$ 701,26 \$ 711,06 \$	708,72 \$ 718,79 \$ 728,84 \$	726,44 \$ 736,76 \$ 747,06 \$
CLASSE 7 Préposé aux parcomètres		18,56 \$	19,02 \$	19,50 \$	19,99 \$	20,49 \$

F **TRANSPORT D'INDEMNITÉ** **(SELON L'ARTICLE 25.16 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)**

Je soussigné(e) _____, résidant au _____
_____, étant à l'emploi de la Ville de Val-d'Or, en
contrepartie du salaire que la Ville me versera durant mon congé maladie, cède et transporte
irrévocablement à la Ville de Val-d'Or toute indemnité d'assurance qui peut ou pourra m'être
due pour cause d'absence au travail, en cas de maladie, et j'autorise la compagnie d'assurance
à faire remise de ladite indemnité directement à la Ville de Val-d'Or.

Si le montant qui me sera versé par la Ville est supérieur à celui remis à cette dernière par la
compagnie d'assurance, je m'engage à remettre la différence à la Ville dans les trente (30) jours
de mon retour au travail, faute de quoi, j'autorise irrévocablement la Ville à retenir cette somme
à même ma première paie suivant ladite période de trente (30) jours.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Val-d'Or (Québec), ce _____.

Désirez-vous continuer à contribuer :			
Assurance groupe	Oui	<input checked="" type="checkbox"/>	
Caisse retraite	Oui	<input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Obligation d'épargne du Canada	Oui	<input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Divers, autres	Oui	<input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ(E)

SIGNATURE DU TÉMOIN

Contribution payable le 1^{er} du mois (chèque postdaté, débit, etc.)

N.B. Faire la remise des prestations à l'ordre de VILLE DE VAL-D'OR

G HORAIRE DE TRAVAIL DES PRÉPOSÉS AUX STATIONNEMENTS

Préposés aux stationnements à temps complet

L'horaire de travail des préposés aux stationnements est de 37 heures par semaine, réparties tel qu'indiqué ci-dessous, avec une période d'une heure pour le repas, chacun des préposés étant affecté alternativement aux horaires 1 et 2 ci-dessous :

JOUR	HORAIRE 1	HORAIRE 2
Lundi	Congé	9 h à 17 h
Mardi	9 h à 17 h	9 h à 17 h
Mercredi	9 h à 17 h	9 h à 17 h
Jeudi	9 h à 17 h	9 h à 20 h
Vendredi	9 h à 20 h	9 h à 17 h
Samedi	9 h à 17 h	Congé
Dimanche	Congé	Congé

Préposé aux stationnements à temps partiel

Lundi	9 h à 17 h
Samedi	9 h à 17 h

avec une période d'une heure pour le repas du midi.

Les parties conviennent que si l'employeur devait modifier, après la signature de la présente convention collective, l'horaire d'utilisation des parcomètres de stationnement, celui-ci s'engage à consulter le syndicat sur le nouvel horaire de travail des préposés aux stationnements à temps plein et à temps partiel, et ce avant de l'établir. Après cette consultation, l'employeur informera le syndicat du nouvel horaire qui s'appliquera dorénavant.

HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS RÉGULIERS DU COMPTOIR DE PRÊT DE LA BIBLIOTHÈQUE CENTRALE.

BLOC DE 5 SEMAINES

JOUR	A	B	C	D	E
Dimanche		5	5		
Lundi		7	7	7	
Mardi		7		7	7
Mercredi		7		7	7
Jeudi	7			7	7
Vendredi	7		7		4,25
Samedi	7		7		
Dimanche	5		5		
Lundi	7		7		7
Mardi		7	7		7
Mercredi		7	7		7
Jeudi		7		7	7
Vendredi	7	4,25		7	
Samedi	7			7	
Dimanche	5			5	
Lundi	7	7		7	
Mardi	7	7	7		
Mercredi	7	7	7		
Jeudi		7	7		7
Vendredi			4,25	7	7
Samedi				7	7
Dimanche				5	5
Lundi			7	7	7
Mardi	7		7	7	
Mercredi	7		7	7	
Jeudi	7	7	7		
Vendredi	4,25	7			7

JOUR	A	B	C	D	E
Samedi		7			7
Dimanche		5			5
Lundi	7	7			7
Mardi	7			7	7
Mercredi	7			7	7
Jeudi	7		7	7	
Vendredi		7	7	4,25	
Samedi		7	7		

**HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET
OPÉRATIONS TECHNIQUES ET TÂCHES ADMINISTRATIVES**

Lundi au vendredi : de 9 h à 17 h

**HORAIRE DE TRAVAIL
PRÉPOSÉE À LA RÉPARATION DES VOLUMES**

Lundi au vendredi : de 13 h 30 à 17 h

E) ACCIDENT-MALADIE

- Franchise: 30 \$ par année civile
- Médicaments : **Originaux** : remboursés à 75 %
Génériques : remboursés à 85 %
- Paramédicaux: 1 000 \$ par année civile par personne assurée de frais admissibles remboursés à 75%

F) CESSATION

La protection d'assurance prend fin le jour de la retraite de l'assuré, ou au plus tard le jour où il atteint l'âge de 70 ans s'il est toujours employé de la Ville. Pour les protections d'assurance vie, courte durée et longue, elle cesse au moment où il atteint l'âge de 65 ans.

Note: Le présent document se veut un résumé sommaire du régime d'assurance collective offert aux cols bleus et blancs. S'il y a divergence entre les informations contenues aux présentes et le régime d'assurance collective, ce sont les dispositions prévues au contrat intervenu entre la Ville de Val-d'Or et l'assureur qui s'appliquent.

J LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS APPARAISSANT À L'ANNEXE A DE
LA CONVENTION COLLECTIVE DU 1^{ER} DÉCEMBRE 1990 AU 30
NOVEMBRE 1993

NOM	CLASSIFICATION	DATE D'ANCIENNETÉ
	Chauffeur de camion	1976 11 12
	Journalier, classe A	1978 08 28
	Préposé à l'entretien de l'aréna	1986 07 29
	Opérateur de machinerie lourde, cl. 1	1974 07 08
	Journalier, classe A	1980 08 28

K LETTRE D'ENTENTE

1. Il est convenu entre les parties que les professeurs et moniteurs au Service sports et plein air, lesquels travaillent à temps partiel et de façon irrégulière et intermittente, et dont les services sont requis suivant les inscriptions aux différentes activités du service, ne sont pas assujettis à la présente convention collective.
2. L'horaire de travail de M^{me} [REDACTED] commis en informatique, est de 35 h par semaine, du lundi au vendredi, de 8 h à 12 h et de 13 h 30 à 16 h 30.
3. Il est convenu entre les parties que [REDACTED] dont le salaire était hors échelle le 1^{er} décembre 2010, recevra la moitié des augmentations salariales prévues à l'annexe D de la présente convention collective.

Le 1^{er} décembre de chacune des années de ladite convention collective, l'augmentation décrite ci-dessus sera additionnée à son taux horaire jusqu'à ce que le salaire prévu à l'annexe D pour leur classification ait atteint leur salaire respectif.

L **AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE**

Je soussigné(e), _____ autorise la Ville de Val-d'Or à prélever sur mon salaire mensuel un montant égal à la cotisation syndicale courante du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 128, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Ville.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit syndicat.

Je conviens par la présente de ne pas tenir la Ville responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente et j'ai le droit de révoquer cette autorisation dans les 90 jours précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Ville et le Syndicat, mais non en dehors de cette période.

ET J'AI SIGNÉ À VAL-D'OR (Québec), ce ____ jour du mois de _____
20__.

SIGNATURE DU (DE LA) SALARIÉ(E)

ADRESSE

TÉMOIN

M **DEMANDE D'AVANCE DE FONDS**
(Selon l'article 24.2 de la convention collective)

Je soussigné(e) _____, résidant au _____

_____, étant employé(e) de la Ville de Val-d'Or, demande à ladite Ville de me verser à titre d'avance sur mon salaire, durant mon congé de compassion, les sommes prévues audit article 24.2 de la convention collective, et pour se rembourser desdites sommes, j'autorise la Ville à prélever lors de mon retour au travail 25 % du montant de ma paie régulière, et ce, jusqu'au remboursement complet des montants que la Ville aura déboursés durant mon congé de compassion.

Si je quitte mon emploi avant d'avoir entièrement remboursé la Ville, je m'engage à le faire à la date de la cessation de mon emploi et à cette fin, j'autorise la Ville à retenir sur ma paie de départ toute somme que je pourrai lui devoir.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Val-d'Or (Québec), ce _____.

SIGNATURE DU (DE LA) SALARIÉ(E)

SIGNATURE DU TÉMOIN

N HORAIRE DES EMPLOYÉS AFFECTÉS AU SABLAGE

(Selon l'article 14.1.5 de la convention collective)

Horaire 1 :	Du lundi au vendredi	De 7 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 16 h 30
Horaire 2 :	Du lundi au dimanche	De 5 h 45 à 11 h 30 et de 12 h 20 à 18 h
Horaire 3 :	Du lundi soir au lundi matin	De 18 h à 23 h 45 et de 24 h 20 à 6 h

SEMAINE	EMPLOYÉS				
	1	2	3	4	5
Semaine 1 (débutant en novembre)	Horaire 1	Horaire 2	Horaire 3	Congé	Congé
Semaine 2	Horaire 2	Congé	Congé	Horaire 1	Horaire 3
Semaine 3	Congé	Horaire 3	Horaire 1	Horaire 2	Congé
Semaine 4	Horaire 3	Congé	Horaire 2	Congé	Horaire 1
Semaine 5	Congé	Horaire 1	Congé	Horaire 3	Horaire 2
Semaine 6	Horaire 1	Horaire 2	Horaire 3	Congé	Congé
Semaine 7	Horaire 2	Congé	Congé	Horaire 1	Horaire 3
Semaine 8	Congé	Horaire 3	Horaire 1	Horaire 2	Congé
Semaine 9	Horaire 3	Congé	Horaire 2	Congé	Horaire 1
Semaine 10	Congé	Horaire 1	Congé	Horaire 3	Horaire 2
Semaine 11	Horaire 1	Horaire 2	Horaire 3	Congé	Congé
Semaine 12	Horaire 2	Congé	Congé	Horaire 1	Horaire 3
Semaine 13	Congé	Horaire 3	Horaire 1	Horaire 2	Congé
Semaine 14	Horaire 3	Congé	Horaire 2	Congé	Horaire 1
Semaine 15	Congé	Horaire 1	Congé	Horaire 3	Horaire 2
Semaine 16	Horaire 1	Horaire 2	Horaire 3	Congé	Congé
Semaine 17	Horaire 2	Congé	Congé	Horaire 1	Horaire 3
Semaine 18	Congé	Horaire 3	Horaire 1	Horaire 2	Congé
Semaine 19	Horaire 3	Congé	Horaire 2	Congé	Horaire 1
Semaine 20	Congé	Horaire 1	Congé	Horaire 3	Horaire 2
Semaine 21	Horaire 1	Horaire 2	Horaire 3	Congé	Congé
Semaine 22	Horaire 2	Congé	Congé	Horaire 1	Horaire 3
Semaine 23	Congé	Horaire 3	Horaire 1	Horaire 2	Congé
Semaine 24	Horaire 3	Congé	Horaire 2	Congé	Horaire 1
Semaine 25	Congé	Horaire 1	Congé	Horaire 3	Horaire 2

0 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Tout salarié régulier régi par la présente convention a droit aux dispositions du congé à traitement différé reproduites à la présente annexe pour en faire partie intégrante, le tout sujet aux conditions d'admissibilité y étant prévues.

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS

1. But du régime

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

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

2. Définitions

2.1 Salarié

Pour les fins d'application du présent régime de congé à traitement différé, le mot « salarié » désigne tout salarié régulier comptant au moins cinq (5) années d'ancienneté auprès de la Ville de Val-d'Or.

2.2 Employeur

Ville de Val-d'Or.

2.3 Contrat

Document par lequel le salarié régulier et la Ville de Val-d'Or conviennent des modalités du congé. Ce document doit être obligatoirement signé par le salarié et l'employeur pour être approuvé et valide.

2.4 Période de congé

Période de temps au cours de laquelle le salarié est considéré en congé sans solde.

2.5 Traitement

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

2.6 Période d'échelonnement du traitement

Période de temps au cours de laquelle le salarié contribue au régime, un pourcentage déterminé de son salaire.

2.7 Législation fiscale

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

2.8 Régime

Le régime comprend deux (2) volets :

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

3. Durée du régime

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

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

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

4. **Durée du congé**

La durée du congé peut être d'un an ou de six mois, tel que prévu à l'article 7.1

Le salarié, durant son congé, bénéficie des dispositions de la convention collective, à l'exception des avantages suivants :

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

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

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

5. **Conditions d'admissibilité**

5.1 Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé sur demande écrite avec préavis de trois mois et après approbation de l'employeur.

5.2 Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Détenir le statut de salarié régulier et compter au moins cinq années d'ancienneté.
- b) Faire une demande écrite en y précisant :
 - La durée de la période d'échelonnement;
 - La durée du congé;
 - Le moment de la prise du congé.
- c) Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime.
- d) Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.
- e) Le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat à moins d'entente entre les parties concernant les interruptions et les prolongations, le cas échéant;

- f) Le salarié ne peut pas modifier l'entente une fois le choix exprimé et accepté.
- g) Avant de formuler une deuxième demande, le délai de carence pour participer de nouveau au régime est de trois (3) ans après la fin du premier congé;
- h) Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation des ministères du Revenu du Canada et du Québec.

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

6. **Remplacement et retour au travail**

Pendant toute la durée du congé accordé au salarié en vertu du présent régime, l'employeur peut pourvoir au remplacement du salarié absent.

À l'expiration de son congé, le salarié reprend son poste chez l'employeur.

Au terme de son congé, le salarié doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé.

7. **Modalités d'application**

7.1 **Traitement**

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

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

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

Tout le temps supplémentaire effectué par un salarié au cours de la période d'échelonnement est rémunéré sur la base du salaire régulier qu'il aurait reçu s'il ne participait pas au régime, majoré au taux prévu pour le temps supplémentaire.

7.2 Participation de l'employeur durant la période de congé

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

7.3 Régime de retraite

Durant la période d'échelonnement du traitement, le salarié et l'employeur cotisent en fonction du traitement qui serait versé au salarié s'il ne participait pas au régime.

Durant la période de congé, l'employeur ne verse aucune cotisation au régime de retraite. Quant au salarié, celui-ci peut choisir l'une des options suivantes :

- Payer seul les cotisations régulières du salarié et de l'employeur;
- Payer les cotisations régulières du salarié seulement;
- Ne verser aucune cotisation.

Les cotisations régulières du salarié et de l'employeur, le cas échéant, sont établies en fonction du traitement qui serait versé au salarié s'il ne participait pas au régime.

7.4 Régime d'assurance collective

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

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

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

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

7.4.1 Invalidité durant la période d'échelonnement du traitement

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

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

7.4.2 Invalidité durant la période de congé

Si une invalidité survient au cours de la période de congé, le salarié reçoit à la fin de la période de congé, s'il est encore invalide, et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à ce qui est prévu au contrat d'assurance collective. L'invalidité est alors réputée avoir débutée à la fin de la période de congé.

7.5 Ancienneté et service continu

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté. Le service continu n'est pas interrompu.

7.6 Vacances annuelles, congés de maladie et jours fériés

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

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

7.7 Congés parentaux

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

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

7.8 Congés sans solde

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

7.9 Traitement imposable

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

7.10 Revenus imposables

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

7.11 Régime de rentes du Québec

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

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

7.12 Fonds des services de santé du Québec

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

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

7.13 Assurance-chômage

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

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

7.14 Retenues syndicales

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

7.15 Compte du participant

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

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

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

8. **Cessation du régime**

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

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

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

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

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

Contrat de congé à traitement différé

Contrat intervenu

entre : Ville de Val d'Or
Ci-après appelé « l'Employeur »

et : _____
Ci-après appelé « le salarié »

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur permet au salarié de se financer un congé sans solde en différant une partie de son traitement régulier, et ce, en conformité avec les règles fiscales en vigueur.
2. Le présent contrat couvre la période débutant le _____ et se terminant le _____ y compris la durée du congé.

3. La période de contributions au régime durant la période d'échelonnement du traitement s'étend du _____ au _____. Pendant cette période, le salarié reçoit ____ % de son traitement régulier, l'écart entre ce pourcentage et 100 % servant à financer sa période de congé.
4. La Ville établira un compte distinct au nom du salarié auquel les contributions au régime sont versées par l'employeur durant la période d'échelonnement du traitement.
5. La période de congé sera de _____ mois consécutifs, s'étendant normalement du _____ au _____ suite à la période d'échelonnement du traitement.

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

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

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

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

Signé à la Ville de Val d'Or

Date

Directeur général

Date

Directeur de service

Date

Salarié

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE VAL-D'OR

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 128**

