

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LA VILLE DE SAINTE-MARTHE-SUR-LE-LAC

(ci-après appelée «la Ville» ou «l'Employeur»)

et

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
section locale 1962 (cols bleus) (00)**

(ci-après appelé «Le Syndicat»)

2010-2014

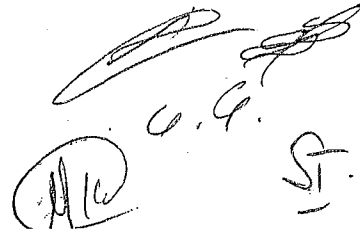

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are two large, stylized signatures, one above the other, and several smaller initials or marks below them, including what appears to be 'C.F.' and 'S.T.'.

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|----------------|---|----|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| ARTICLE 2 | JURIDICITION | 1 |
| ARTICLE 3 | DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES | 1 |
| ARTICLE 4 | DÉFINITION DES TERMES | 3 |
| ARTICLE 5 | RÉGIME SYNDICAL | 5 |
| ARTICLE 6 | REPRÉSENTATION SYNDICALE | 5 |
| ARTICLE 7 | MESURES DISCIPLINAIRES | 7 |
| ARTICLE 8 | PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE | 8 |
| ARTICLE 9 | ANCIENNETÉ | 10 |
| ARTICLE 10 | MOUVEMENT DE PERSONNEL | 12 |
| ARTICLE 11 | SÉCURITÉ D'EMPLOI | 13 |
| ARTICLE 12 | SALARIES ET CLASSIFICATIONS | 13 |
| ARTICLE 13 | HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL | 17 |
| ARTICLE 14 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 17 |
| ARTICLE 15 | JOURS FÉRIÉS | 19 |
| ARTICLE 16 | VACANCES ANNUELLES | 20 |
| ARTICLE 17 | MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DU TRAVAIL | 21 |
| ARTICLE 18 | TRAITEMENT EN MALADIE | 22 |
| ARTICLE 19 | CONGÉS SOCIAUX | 24 |
| ARTICLE 20 | SÉCURITÉ ET SANTÉ | 26 |
| ARTICLE 21 | TRAVAIL À FORFAIT | 27 |
| ARTICLE 22 | PERFECTIONNEMENT | 27 |
| ARTICLE 23 | ASSURANCES COLLECTIVES | 28 |
| ARTICLE 24 | NOUVELLES FONCTIONS OU MODIFICATIONS DE FONCTIONS | 29 |
| ARTICLE 25 | RÉGIME DE RETRAITE | 29 |
| ARTICLE 26 | PRIMES | 30 |
| ARTICLE 27 | PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE | 30 |
| ARTICLE 28 | RÉTROACTIVITÉ | 31 |
| ARTICLE 29 | DURÉE DE LA CONVENTION | 31 |
| EN FOI DE QUOI | | 32 |
| ANNEXE A | | 33 |
| | Liste des salariés réguliers | 33 |

C.C.

ANNEXE B 34
Autorisation de prélèvement pour fins syndicales 34
ANNEXE C 35
Liste d'ancienneté 35
ANNEXE D 36
Assignations 36
ANNEXE E 37
Assignation des salariés 37
ANNEXE F 38
Salaires et primes de garde 38
ANNEXE G 39
Absences – Activités syndicales 39
ANNEXE H 40
Travail temps supplémentaire réparti en parts égales y compris les appels d'urgence..... 40

~~ST.~~ C.C. ST.
||


ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but :

- a) De promouvoir des relations ordonnées entre la Ville, le Syndicat et les salariés assujettis à cette convention;
- b) De promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés;
- c) D'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
- d) D'assurer le meilleur rendement de travail possible et la protection de la propriété;
- e) De favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte, grief ou mésentente pouvant survenir entre la Ville, le Syndicat ou les salariés pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 2 JURIDICTION

2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du commissaire-enquêteur en chef le 23 janvier 1976.

2.02 Lors de tout projet où la Ville reçoit des subventions, les salariés ainsi embauchés ne sont pas régis par la présente convention et les conditions suivantes s'appliquent:

1. La Ville remet au Syndicat copie du projet.
2. Les personnes visées par le projet ne lèsent en rien les salariés couverts par la présente convention.

2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention à moins d'une situation d'urgence ou exceptionnelle.

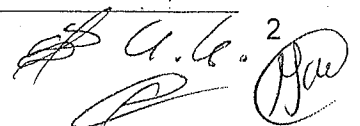
ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 La Ville reconnaît au Syndicat le droit d'afficher, aux endroits approuvés par les autorités municipales, les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre qui n'ont pas de caractère diffamatoire.

CCF 1
[Signature] ST.

- 3.02 La Ville possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer, de gérer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir, conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention qui sont sujets à la procédure de grief, de mécontentement et d'arbitrage prévue à l'article 8 de la présente convention.
- 3.03 La Ville par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions politiques, religieuses, syndicales ou patronales, et ce, dans le contexte des principes directeurs et exceptions prévues dans la loi et la Charte des droits et libertés de la personne. Il en est de même relativement aux actions légales au niveau syndical.
- 3.04 En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Ville et le Syndicat conviennent de coopérer à un niveau élevé à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.05 Les aviseurs extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 3.06 La Ville s'engage à permettre l'entrée sur ses terrains et à l'intérieur de ses bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, après avoir obtenu l'autorisation du directeur général ou son représentant.
- 3.07 Dans un délai d'un mois après la signature de la présente convention collective de travail, et par la suite à tous les douze (12) mois, la Ville remet au Syndicat la liste des salariés réguliers et surnuméraires régis par la présente convention collective de travail. Cette liste contient le nom de chaque salarié, son emploi et sa date d'entrée à la Ville ainsi que le nombre d'heures travaillées de chacun des salariés surnuméraires.
- 3.08 Sur demande du Syndicat et au plus tard dans les trois (3) jours suivant une telle demande, la Ville accepte de transmettre au Syndicat une description de tâches qu'exécute un salarié.
- 3.09 a) Le harcèlement psychologique et sexuel consiste à une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un

ST.

Handwritten signatures and initials, including "C.L." and "Jaw".

milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour la personne salariée.

- b) Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. La Ville doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

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

a) **Salarié :**

Ce terme signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1962.

b) **Salarié régulier :**

Désigne le salarié qui a complété sa période d'essai et qui est nommé comme tel par résolution du conseil.

Les parties reconnaissent que les salariés, dont les noms apparaissent à l'annexe « A » au moment de la signature de la présente convention sont des salariés réguliers.

Il est entendu qu'une mise à jour de cette annexe sera effectuée avant la signature de la convention collective.

c) **Salarié surnuméraire :**

Le salarié surnuméraire qui a complété plus de mille neuf cent vingt-quatre heures (1 924) travaillées voit son nom inscrit sur une liste de rappel.

La Ville accorde priorité d'embauche aux salariés surnuméraires inscrits sur cette liste qui ont complété le plus grand nombre d'heures de travail, et ce, à tour de rôle en fonction de la disponibilité du salarié et de ses qualifications pour les postes disponibles et selon le travail requis par l'Employeur.

Cependant, un salarié qui refuse de se présenter au travail ou un salarié qui n'a pas été rappelé pendant un délai de douze (12) mois se voit retirer de la liste de rappel.

C.C.
[Signature]
[Signature]
3
[Signature]

Le salarié surnuméraire a droit à tous les bénéfices de la présente convention à l'exception du droit de grief en cas de renvoi, des régimes d'assurances collectives, de certains congés sociaux ainsi que de l'article 18 de la présente convention.

Nonobstant ce qui précède, lorsque l'Employeur décide de procéder à l'embauche de salariés réguliers, il doit, avant d'offrir le poste à une personne à l'extérieur de l'unité d'accréditation, l'offrir aux salariés surnuméraires à l'emploi de la Ville.

Cependant, lorsqu'un salarié surnuméraire obtient un poste régulier, le temps effectué par ce dernier au cours de sa dernière période d'emploi sert dans le calcul des cent vingt (120) jours de travail nécessaires pour obtenir le statut de salarié régulier si le travail à accomplir à titre de salarié régulier est en relation directe avec celui effectué à titre de salarié surnuméraire.

d) Salarié étudiant :

Le salarié étudiant signifie et comprend tout salarié régulièrement inscrit à une école ou un collège ou une université reconnue, embauché occasionnellement pendant la période s'étendant du 1er mai au 1er octobre de chaque année pour travailler à temps complet ou à temps partiel ou un maximum de deux (2) jours par semaine en dehors de cette période.

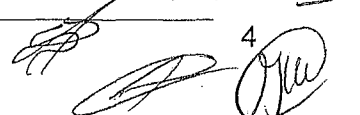
Les parties peuvent convenir de prolonger la période pendant laquelle un étudiant peut travailler à temps plein ou convenir qu'il puisse travailler plus de deux (2) jours en dehors de cette période. Ces étudiants qui travaillent en dehors de la période mentionnée au paragraphe précédent doivent être détenteurs d'une carte ASP construction ou l'équivalent, lorsqu'ils effectuent des travaux pour les services de l'entretien et de l'aménagement du territoire.

Ce salarié n'est pas assujéti aux bénéfices de la présente convention sauf en ce qui concerne le salaire prévu à l'article 12 ainsi qu'à la procédure de grief, mécontente et d'arbitrage prévue à l'article 8, et ce, pour les dispositions auxquelles il a droit.

Toutefois, la Ville fournit à l'étudiant les équipements sécuritaires conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q. c. S-2.1).

e) Date d'entrée :

Signifie le jour, le mois et l'année d'entrée en fonction du salarié.

Co. Co. ST.
4


4.02 Lors d'événements spéciaux, les salariés étudiants ne conduisent pas de véhicule à moins qu'il y ait au moins un (1) salarié régulier au travail.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Sécurité syndicale :

Tout salarié, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout salarié qui le devient pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition de maintien de son emploi.

5.02 Le salarié, embauché après la signature de la présente convention ou occupant un emploi régi par cette convention, doit être membre en règle du Syndicat, et il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale.

5.03 L'autorisation que doivent signer les salariés dès leur embauche est conforme à la formule dont le texte apparaît à l'annexe «B» de la présente convention.

5.04 Retenue syndicale :

La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque salarié régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, au début de chaque mois suivant ces déductions.

5.05 La Ville n'est pas tenue, en vertu de cette clause de congédier un salarié expulsé par le Syndicat.

5.06 La Ville transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites relativement aux cotisations syndicales et le Syndicat doit prendre fait et cause de la Ville en pareil cas.

ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 La Ville reconnaît, comme représentants du Syndicat, les salariés élus ou nommés aux différents comités syndicaux. Le Syndicat fournit à la Ville, la liste des membres de ces différents comités dans les trente (30) jours suivant leur élection ou nomination. Le Syndicat informe par la suite la Ville des modifications.

C. P.
[Signature]
5
[Signature]

6.02 **Absences syndicales :**

Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

6.03 Sur demande, la Ville accorde une libération telle que prévue au paragraphe 6.04 pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires :

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec;
- c) Assemblée du Congrès du travail du Canada;
- d) Congrès du SCFP-Québec;
- e) Stage d'études;
- f) Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales;
- g) Congrès provincial du secteur municipal;
- h) Pour toute l'unité d'accréditation, la Ville paie par année un maximum de cent-seize (116) heures ouvrables. Il est entendu que ces heures d'absence peuvent être partagées à plusieurs officiers ou délégués syndicaux. Ces heures sont non transférables à l'année suivante.

- 6.04
- a) Pour les absences prévues à 6.03 a), b), c), d), e) et g), le salarié et /ou le Syndicat en informe le directeur du Service de l'entretien et de l'aménagement du territoire ou son représentant ou en son absence, le directeur général ou son représentant au moins dix (10) jours avant la date d'absence, en complétant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'apparaissant à l'annexe « G ».
 - b) Pour les absences prévues à 6.03 f), le salarié et/ou le Syndicat en informe son supérieur immédiat quarante-huit (48) heures avant la date d'absence en complétant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'apparaissant à l'annexe « G ».
 - c) Cependant, les délais ci-haut mentionnés ne s'appliquent pas dans les cas d'urgence et la libération est accordée sous réserve du maintien des services essentiels à la population.

u.c.
ST
6
JW

- 6.05 La Ville libère, sans perte de salaire, deux (2) personnes à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation.
- 6.06 La Ville libère sans perte de salaire, deux (2) personnes à la fois pour toute rencontre patronale-syndicale prévue à la présente convention collective.
- 6.07 Les rencontres entre la Ville et le Syndicat au sujet des griefs ont toujours lieu pendant les heures de travail.
- 6.08 Un représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation du directeur du Service de l'entretien et de l'aménagement du territoire ou son représentant, peut en tout temps rencontrer un salarié relativement à un grief durant les heures de travail et sur les lieux de travail.
- 6.09 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales au directeur du Service de l'entretien et de l'aménagement du territoire ou son représentant ou au directeur général ou son représentant en son absence.
- 6.10 Les salariés convoqués comme témoins lors d'un arbitrage le font sans perte de salaire.
- 6.11 La Ville avise le Syndicat cinq (5) jours avant le premier jour de travail des salariés étudiants du Service des travaux publics et du centre communautaire afin que le Syndicat puisse s'adresser aux salariés.

ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Dans le cas où un salarié est convoqué pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.
- 7.02 Un salarié dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance de l'infraction. Cet avis doit contenir les motifs justifiant la mesure disciplinaire. Une copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat dans les mêmes délais.
- 7.03 Seules les mesures disciplinaires signifiées par écrit au salarié peuvent lui être opposées en arbitrage.
- 7.04 Le salarié peut contester le bien-fondé de la mesure disciplinaire selon l'article 8 de la présente convention.

u.c. S.F.
7
[Signatures]

7.05 Toute mesure disciplinaire ne peut être opposée au salarié régulier après douze (12) mois travaillés, dix-huit (18) mois pour les surnuméraires, de son imposition à moins qu'il n'y ait eu un acte similaire dans l'intervalle.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou mécontentement relative aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes. À cette fin, la procédure suivante s'applique.

8.02 Préliminaire :

Le salarié ou le groupe de salariés accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le supérieur immédiat. S'il n'y a pas d'entente, la Ville et le Syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant.

Les rencontres avec les supérieurs immédiats peuvent avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

8.03 Première étape :

Le grief que le Syndicat ou la Ville juge à propos de formuler est soumis, par écrit, dans les trente (30) jours du fait ou de la connaissance du fait, au directeur général ou à son représentant ou au Syndicat, selon le cas, en deux copies. Pour les fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou membre du comité de griefs.

Deuxième étape :

Les parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

Troisième étape :

Si la décision du directeur général ou son représentant ou du Syndicat n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la Ville ou au Syndicat selon le cas. Suite à la référence à l'arbitrage, les parties essaient de s'entendre sur un nom d'arbitre. À défaut d'entente, la partie qui a l'initiative du grief demande au ministre du Travail de nommer l'arbitre.

4. 9. ST.
8
[Signature]

- 8.04 Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instance dans le but d'inciter un salarié à faire un grief ou à le retirer.
- 8.05 Les parties peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 8.06 Le comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 8.07 Une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans ce cas, la ville accepte le fardeau de la preuve.
- 8.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, dimanches et jours fériés sont exclus).
- 8.09 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 8.10 a) En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il en est de même pour les griefs de mécontentement au sujet des conditions de travail non prévues à la convention où les principes de justice et d'équité doivent primer. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter ou pour soustraire quoi que ce soit à la présente convention, ni pour la modifier ou l'amender.
- b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer la décision de la Ville et le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- Si, il est décidé que le salarié a été injustement discipliné, il doit être réhabilité sans perte de droit et peut être indemnisé pour les montants perdus totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances.
- Tout remboursement ainsi prescrit ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu en déduisant ce que le salarié aurait gagné ailleurs dans l'intervalle.
- 8.11 L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit aux deux (2) parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 8.12 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties et les salariés concernés. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de réception de la sentence.

C.C. *ST.*
[Signature] *[Signature]*

8.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui demande une remise. Dans les autres cas, les frais sont à la charge des deux parties en parts égales, cinquante pour cent (50 %) l'Employeur, cinquante pour cent (50 %) le Syndicat.

8.14 La Ville et le Syndicat conviennent de former un Comité de Relations de Travail (CRT) composé de deux (2) membres désignés par la Ville et de deux (2) membres désignés par le Syndicat, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.

La fonction du CRT est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou la Ville en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail et devra tenir informer les parties des grands enjeux de la Ville qui impliquent ses employés cols bleus. Il peut également discuter des différentes situations organisationnelles qui ne sont pas reliées à la négociation des conventions collectives.

De façon particulière, la raison d'être du CRT est de faciliter l'atteinte des objectifs décrits, à l'article 1 en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux et dans une optique préventive, et ce, pour permettre aux parties de trouver des solutions applicables aux questions soulevées dans un esprit de collaboration et d'ouverture. Le mandat du CRT inclut les questions reliées à la santé et à la sécurité.

L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une réunion du CRT pendant les heures de travail sans perte de salaire, et ce, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours de la demande.

La philosophie du CRT repose sur le respect mutuel.

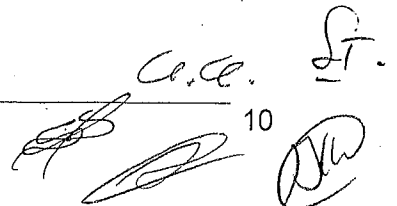
ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Définition :

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

9.02 Acquisition d'ancienneté :

Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de cent vingt (120) jours consécutifs au service de la Ville à compter de la date de son entrée en

C.C.C. S.T.
10


service. L'ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de son entrée en service.

9.03

Perte de l'ancienneté :

- A. Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Dans les cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle;
 - b) Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou accident autre qu'un accident de travail, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - c) Dans le cas de suspension disciplinaire n'excédant pas trente (30) jours de calendrier;
 - d) Dans le cas d'absence autorisée;
 - e) Dans le cas d'absence au travail pour congé de maternité, paternité ou congé parental.
- B. Le salarié régulier conserve son ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants :
- a) Dans le cas d'absence au travail pour raisons de maladie ou pour raisons d'accident, autre qu'un accident du travail, lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier et que le médecin traitant fournit une date de retour au travail.
 - b) Dans les cas de congé sans solde conformément à l'article 19.05 de la présente convention.
 - c) Dans le cas d'absence au travail pour service public.
- C. Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire du service de la Ville (démission);
 - b) Renvoi pour cause juste et suffisante (congédiement);
 - c) Dans le cas d'absence au travail pour service public de plus d'un terme;
 - d) Retraite.

9.04

Liste d'ancienneté :

L'annexe « C » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers de la Ville à cette même date.

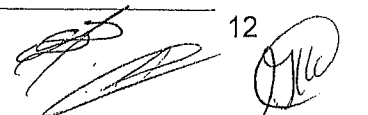
Nonobstant ce qui précède, à la demande du Syndicat, la Ville lui remet la liste de rappel des surnuméraires, et ce, dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours de la demande.

C. G. *S.P.*
[Signature] *[Signature]* 11 *[Signature]*

- 9.05 a) La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher s'il y a changement, au mois de janvier de chaque année, dans la salle des salariés au garage municipal, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition ou retrait par suite de nouvelles embauches ou départs apportent automatiquement un amendement aux annexes « A » et « C ».
- b) La Ville s'engage à maintenir, pendant la durée de la présente convention, six (6) salariés réguliers, indépendamment des classes.

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 10.01 Pendant la durée de la présente convention, la Ville a le droit de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications dans une fonction existante. Le salaire devra faire l'objet d'une entente entre les parties. Dans tous les cas de poste vacant ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, la Ville doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables.
- 10.02 Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau du directeur général ou à son représentant. Si le salarié est absent, le Syndicat peut poser la candidature d'un salarié au lieu et place de celui-ci, s'il en a manifesté son intention au Syndicat.
- 10.03 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou mutation ultérieure.
- 10.04 Dans tous les cas de promotion, mutation, rétrogradation, affectation temporaire, mise à pied dans l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné.
- 10.05 Le terme « exigences normales de l'emploi » signifie les exigences établies en relation avec l'emploi.
- 10.06 Le candidat à qui le poste est attribué a le droit à une période d'essai et d'entraînement d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Si le candidat ne peut être confirmé à l'emploi dans son nouveau poste, il est réintégré dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur.

Co. Co. ST.
12


10.07 Le salarié qui le désire peut, durant sa période d'essai, retourner à son ancien poste.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Aucun salarié régulier ne peut être congédié, mis à pied ni ne subir de baisse de salaire ou d'heure de travail par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.

11.02 Lorsque la Ville modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, elle permet à tout salarié concerné et qui le désire, de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, aux frais de la Ville, afin qu'il puisse se qualifier.

11.03 Dans l'éventualité d'une fusion de la Ville avec toute autre ville, la Ville s'engage à assurer la sécurité d'emploi et tous les droits des salariés réguliers couverts par la présente convention. Toutefois, la Ville convient le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux Employeurs doit (doivent) s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 12 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

12.01 **Politique d'administration :**
Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque salarié sont indiquées aux annexes « D » et « F » selon le cas.

12.02 **Traitement :**
Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu pour sa classification.

Le salaire horaire et la prime de garde sont mentionnés à l'annexe « F » de la présente convention.

12.03 Le salarié surnuméraire reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire du salarié régulier selon la classe et la fonction occupée pendant les premières 1924 heures de travail après quoi, il reçoit cent pour cent (100 %) du salaire du salarié régulier selon la classe et la fonction occupée.

4.50
13
[Signatures]

12.04 Le salaire des étudiants tel que défini à l'article 4.01 e) est établi de la façon suivante :

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 11,00 \$ | 11,00 \$ | 12,00 \$ | 12,50 \$ | 13,00 \$ |

12.05 **Jour et détails de la paie :**

Les salariés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est un jour férié, les salariés sont payés la veille.

12.06 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque salarié :

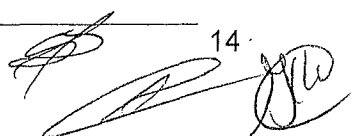
- a) le nom;
- b) la date de la période de paie;
- c) le nombre d'heures travaillées;
- d) le montant brut de la paie;
- e) les détails des déductions;
- f) le montant net de la paie;
- g) le taux du salarié;
- h) les heures supplémentaires;
- i) le total des déductions doit apparaître sur le talon du chèque.

12.07 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son emploi.

- 12.08
- a) La correction des erreurs de 100 \$ et moins dans la paie de tout salarié se fera sur la paie suivante. Les erreurs supérieures à 100 \$ devront être corrigées dans la même journée, lorsque portées à la connaissance de l'Employeur.
 - b) Le salarié doit remettre à la Ville avant son départ tous les effets appartenant à cette dernière (casque, clés, etc.).

12.09 **Mutations temporaires et entraînement :**

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.

u.c. ST.
14


12.10 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail, en tout ou en partie, dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur selon le palier de sa classification.

Lorsqu'un employé est assigné à l'opération du camion-grue plate-forme, celui-ci est rémunéré à titre de « chauffeur opérateur de véhicules et machinerie » (classe 02).

Un salarié à l'entraînement, en vue d'une promotion et dont le poste a été affiché, reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion ou à cet entraînement.

12.11 **Conditions spéciales :**

Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Ville, peut être rémunéré après entente avec les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention.

12.12 Tout salarié surnuméraire ou étudiant qui se présente au travail reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier même s'il n'y a pas de travail disponible en autant qu'il n'ait pas été avisé avant de quitter sa maison pour se rendre au travail.

12.13 **Boni d'ancienneté :**

Les salariés réguliers ont droit à un boni d'ancienneté en fonction de leur ancienneté au 31 décembre de l'année précédente. Ce boni est de :

- a) 100 \$ pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté, mais moins de 15 ans d'ancienneté au 31 décembre;
- b) 150 \$ pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté, mais moins de 20 ans au 31 décembre;
- c) 200 \$ pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté, mais moins de 25 ans d'ancienneté au 31 décembre;
- d) 250 \$ pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté au 31 décembre;

Ce boni d'ancienneté est versé au plus tard lors de la dernière paie de juin de chaque année.

12.14 Un salarié qui n'a pas travaillé au moins six (6) mois au cours de l'année se terminant le 31 décembre précédent a droit au boni d'ancienneté au prorata des jours travaillés.

E.C.

ST

12.15

Allocation de vêtements :

La Ville octroie annuellement aux salariés réguliers une somme de 350 \$ pour l'achat de vêtements de travail appropriés payable en deux (2) versements égaux dont un premier, lors de la dernière paye de janvier et un autre, lors de la dernière paye de juin de chaque année. Les employés, autres que les salariés réguliers, reçoivent une allocation de 25 \$ par mois travaillé payable lors de la dernière paye de chaque mois ainsi travaillé.

12.16

En tout temps, la direction se réserve le droit d'exiger que les vêtements portés soient conformes et appropriés. Dans le cas contraire, elle peut exiger de l'employé en défaut, de quitter les lieux du travail sans rémunération, et ce, jusqu'à ce que son habillement soit conforme et qu'il lui soit autorisé de reprendre ses fonctions.

12.17

Augmentations de salaire de base :

Les salaires prévus à l'annexe « F » sont augmentés des pourcentages ci-après indiqués, au premier janvier de chaque année, en tenant compte de l'équité salariale :

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2,5% | 2,7% | 2,7% | 2,9% | 3% |

12.18

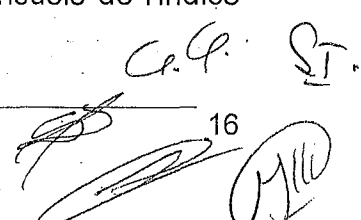
Indexation des salaires en 2014 et après 2014 :

A) 2014

Si la moyenne arithmétique des douze (12) indices mensuels de l'indice des prix à la consommation (IPC) Montréal, tel que publié par Statistique Canada pour l'année 2013, dépasse de plus de 3 % la moyenne arithmétique des douze (12) indices mensuels de l'IPC Montréal, tel que publié par Statistique Canada pour l'année 2012, le pourcentage d'augmentation de 3 % au 1er janvier 2014 est majoré de cette différence. L'ajustement d'indexation est rétroactif au 1er janvier 2014 et doit s'effectuer dans les trente (30) jours de la publication de l'indice de décembre 2013.

B) Ajustement d'indexation à la fin de la convention collective (après 2014)

Si la moyenne arithmétique des douze (12) indices mensuels de l'indice

Ce. P. ST.
16


des prix à la consommation (IPC) Montréal, tel que publié par Statistique Canada pour l'année 2014, dépasse de plus de 3 % la moyenne arithmétique des douze (12) indices mensuels de l'IPC Montréal, tel que publié par Statistique Canada pour l'année 2013, les salaires au 1er janvier 2015 sont majorés de cette différence. L'ajustement d'indexation est rétroactif au le 1er janvier 2015 et doit s'effectuer dans les trente (30) jours de la publication de l'indice de décembre 2014.

ARTICLE 13 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept (37) heures par semaine répartie sur quatre jours et demi (4,5) du lundi au vendredi inclusivement. La période de repas est d'une (1) heure entre 12 h et 13 h.

L'horaire de la semaine de travail est réparti de la façon suivante :

- Lundi au jeudi de 7 h 30 à 16 h 30
- Vendredi de 7 h à 12 h

Les parties peuvent d'un commun accord modifier les heures de travail.

13.02 Dans le cas d'une urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, et ce, à la demande expresse du directeur du Service de l'entretien et de l'aménagement du territoire ou son représentant, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence aura cessé. De plus la Ville alloue un montant de quinze dollars (15\$) à titre d'indemnité pour le repas. Cependant si la Ville défraie les coûts du repas, cette allocation n'est pas accordée.

13.03 **Période de repos intercalaire :**


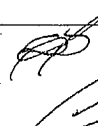

Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée.

13.04 **Période pour se laver :**

Tous les salariés ont droit à une période de cinq (5) minutes pour se laver le midi et le soir avant de quitter le travail.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Tout travail effectué sur semaine en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 13.01 et tout temps effectué le samedi, est considéré comme temps supplémentaire et doit être autorisé par le

Ce. Ce. 
 17 

directeur du Service de l'entretien et de l'aménagement du territoire ou son représentant et rémunéré au taux de temps et demi, pour les trois (3) premières heures de la journée après quoi le temps double s'applique.

De plus, le temps supplémentaire effectué en excédent de seize (16) heures au cours d'une semaine en ne comptant pas le temps supplémentaire payé à temps double (le dimanche et l'excédent de trois (3) heures dans une journée), est rémunéré au taux de temps double.

14.02 Tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.

14.03 Tout salarié dont les services sont requis les jours fériés prévus à l'article 15.01 de la présente convention, est payé au taux de temps et demi pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête, à l'exception de Noël et du Jour de l'An, du lundi de Pâques, de la fête nationale et la fête du Canada, le temps double s'applique pour le temps accompli en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.

14.04 Les salariés qui effectuent du temps supplémentaire pour plus de trois (3) heures consécutives après leurs heures normales de travail ont droit à une période de trente (30) minutes pour le repas. Par la suite, à toutes les quatre (4) heures, les salariés en temps supplémentaire ont droit à trente (30) minutes payées pour le repas et à toutes les deux (2) heures, ils ont droit à quinze (15) minutes pour le repos.

14.05 a) Le temps supplémentaire est réparti également entre les salariés réguliers aptes à faire le travail.

b) La Ville affiche une formule hebdomadaire conforme à l'annexe « H » des présentes indiquant le temps supplémentaire effectué ou refusé en ramenant ces heures au taux régulier.

c) Pour les fins de l'article 14, lorsque du travail est effectué en temps supplémentaire, il est comptabilisé demi-heure par demi-heure. Toute fraction d'une demi-heure est considérée comme une demi-heure entière, et ce, à compter de la quinzième minute.

14.06 **Rappel et paie minimum de présence**

Tout salarié rappelé à son travail après avoir terminé sa journée et avoir quitté son lieu de travail, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire

C.C. ST.
18

à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas.

14.07 Le travail supplémentaire est facultatif, sauf pour l'employé de garde ou en cas de situation d'urgence ou de danger pour la population.

14.08 Si un salarié termine de travailler en temps supplémentaire entre une heure trente (01 h 30) et cinq heures (05 h 00), il a droit à un minimum de six (6) heures de repos avant d'entreprendre son quart régulier de travail. Toutes les heures qui chevauchent son horaire régulier sont payées.

Si le salarié reçoit un appel d'urgence après cinq heures (05 h 00), la période de repos ne s'applique pas.

14.09 Le temps supplémentaire est en tout temps rémunéré.

Nonobstant le paragraphe précédent, et après entente avec son supérieur, le salarié peut soit accumuler le temps supplémentaire dans une banque de temps soit se le faire payer.

Le temps supplémentaire est accumulé selon les barèmes de paiement du temps supplémentaire.

Le temps accumulé est repris en congé rémunéré après entente entre le salarié et son supérieur immédiat.

Le nombre d'heures de temps supplémentaire accumulé ne peut excéder quarante (40) heures annuellement.

Le temps accumulé non utilisé est rémunéré après un préavis de deux (2) semaines. Si le temps accumulé n'a pas été rémunéré ou utilisé pendant l'année, il est alors rémunéré vers le 15 décembre au taux de salaire en vigueur.

ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS

15.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux salariés à leur taux régulier :

- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;

- l'Action de grâces;
- du 22 décembre au 4 janvier inclusivement ou à d'autres périodes convenues entre les parties.

- 15.02
- a) Les salariés ont droit à vingt-quatre (24) heures de congé à être pris à des dates qui leur conviennent, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre moyennant un préavis de deux (2) jours et sur approbation du directeur du Service de l'entretien et de l'aménagement du territoire ou son représentant.
 - b) Les salariés surnuméraires couverts par la présente convention ont droit à un (1) jour ouvrable de congé mobile pour chaque quatre (4) mois consécutifs de travail, et ce, selon les modalités prévues au paragraphe a).
- 15.03
- Si un des jours mentionnés à l'article 15.01 coïncide avec un jour de vacances, le salarié reçoit la rémunération de travail ou une journée additionnelle de vacances après entente avec son supérieur.
- 15.04
- Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède ou celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée à moins que son absence n'ait été autorisée par le directeur général ou son représentant.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

- 16.01
- La durée des vacances annuelles auxquelles chaque salarié éligible a droit, est basée sur la durée de son service continu à la Ville, conformément au tableau qui suit :
- a) Moins d'un (1) an : 8 heures par mois jusqu'à concurrence de 74 heures ouvrables;
 - b) Un (1) an à trois (3) ans : 74 heures ouvrables;
 - c) Trois (3) ans à cinq (5) ans : 111 heures ouvrables;
 - d) Cinq (5) ans à six (6) ans : 133 heures ouvrables;
 - e) Sept (7) ans à dix (10) ans : 148 heures ouvrables;
 - f) Dix (10) ans à quatorze (14) ans : 185 heures ouvrables;
 - g) Quinze (15) ans à vingt-cinq (25) ans : 222 heures ouvrables;
 - h) Par la suite, huit (8) heures de plus par année de service, jusqu'à un maximum d'une semaine supplémentaire.
- 16.02
- La rémunération pour la période de vacances est remise, au choix du salarié, avant son départ.

A.G. St.
[Signature] 20 *[Signature]*

16.03 La période de vacances pour chacun est fixée au choix du salarié et suivant l'ancienneté, après l'approbation du directeur du Service de l'entretien et de l'aménagement du territoire ou son représentant pour respecter les besoins du service. Le salarié ne peut prendre plus de trois (3) semaines de vacances à la fois. Toutefois, si après avoir effectué un premier choix de vacances avec un maximum de trois (3) semaines, il y a une ou des périodes adjacentes au choix du salarié disponibles, le salarié peut également choisir cette période si les besoins du service le permettent.

De même, les salariés ne sont pas limités à trois (3) semaines pour les vacances choisies après le 15 septembre ou avant le 15 juin si les besoins du service le permettent.

16.04 Un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une date convenue avec la Ville.

16.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de la Ville, il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

16.06 La période de service continu donnant droit aux vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. À tout événement, les vacances doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivante.

16.07 Le salarié qui au cours de l'année a été absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des vacances selon la *Loi des normes du travail* :

- maladie ou accident de travail
- maternité
- mise à pied ou congé sans traitement

ARTICLE 17 MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

17.01 Dans les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la Ville avance au salarié les indemnités payées par la C.S.S.T. tout en comblant la différence afin qu'il reçoive 100 % de son salaire net jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à exercer son emploi ou jusqu'à ce qu'il soit établi qu'une incapacité permanente totale ou partielle rende le salarié incapable d'exercer son emploi. De plus, la Ville ajuste les prestations selon les augmentations prévues à la convention.

C.C.
21
[Signatures]

Cependant, le salarié doit remettre à la Ville toute indemnité qu'il pourrait recevoir de la Commission de la santé et sécurité du travail.

Pour ce faire, le salarié doit signer le formulaire de la Commission de la santé et sécurité du travail, de façon à ce que la Ville reçoive le remboursement des indemnités de remplacement du revenu de l'accidenté.

- 17.02 Les sommes payées par l'Employeur sont limitées à six (6) mois à compter de la date de la lésion professionnelle.
- 17.03 Lorsque la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 17.04 Dans le cas d'accident, lorsqu'un salarié opère un véhicule ou la machinerie de la Ville, il doit faire un rapport écrit.

ARTICLE 18 TRAITEMENT EN MALADIE

- 18.01 Traitement en cas de maladie :

Sauf s'il s'agit d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, tout salarié régulier assujéti à la présente convention bénéficie, en cas d'absence pour maladie d'un salaire garanti, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.

Au 1^{er} janvier de chaque année, la Ville donne aux salariés une banque de maladie de soixante-quatre heures ouvrables (64) et celles non utilisées sont monnayables au 31 décembre de la même année.

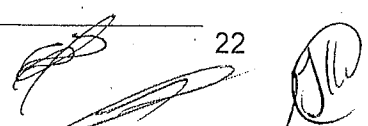
- 18.02 **A) Court terme :**

Dans tous les cas, les huit premières heures (8) ouvrables d'absence consécutives sont prises à même la banque de soixante-quatre heures ouvrables (64) et à partir de toute journée ou partie de celle-ci ouvrable consécutive à la première et dans les cas d'accident, dès la première journée, le salarié reçoit cent pour cent (100 %) de son salaire, et ce, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines consécutives d'absence en cas de maladie et vingt-six (26) semaines en cas d'accident.

- 18.03 Pour avoir droit aux bénéfiques du salaire garanti, tout salarié doit produire un certificat de son médecin attestant la nature de l'absence, et ce, à partir de la 30^e heures consécutives complètes d'absence et doit se conformer aux procédures administratives.

C.C.

ST.



18.04 L'Employeur a toujours le droit de vérifier soit par l'intermédiaire de son médecin, soit directement, l'état du salarié. Le médecin de la Ville décide de la validité et de la durée de l'absence du salarié. En cas de conflit d'opinions entre le médecin de la Ville et le médecin du salarié, les deux médecins en choisissent un troisième dont la décision est finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés par la Ville et par le salarié.

18.05 Le salarié régulier malade ou accidenté n'est pas tenu de demeurer à domicile à moins d'un ordre du médecin. Il doit avertir son supérieur de l'endroit où il peut être rejoint.

18.06 Le salarié qui bénéficie d'une absence de vingt-sept (27) semaines ne devient de nouveau admissible aux mêmes avantages qu'après avoir fourni, à son retour, un certificat médical et après avoir fourni un (1) mois de travail ininterrompu.

18.07 Dans tous les cas, la Ville a le droit de faire examiner le salarié malade ou blessé par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire.

18.08 Aucune disposition de cette convention ne peut faire en sorte qu'un salarié absent pour cause de maladie, accident de travail ou autre raison permise par la convention collective, bénéficie de la part de la Ville, d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pour les journées ouvrables comprises dans sa période d'absence.

18.09 Le salarié absent doit aviser son supérieur immédiat ou tout autre supérieur reconnu au plus tard une (1) heure après laquelle il doit entrer au travail, pour avoir droit aux bénéfices stipulés ci-haut, à moins que le salarié régulier absent pour cause de maladie ne soit empêché de le faire pour une raison sérieuse.

18.10 Les bénéfices susmentionnés cessent au moment où un salarié quitte l'emploi de la Ville.

18.11 Si un salarié réclame frauduleusement les bénéfices prévus ci-haut, il perd ceux auxquels il aurait autrement droit et est passible de toute mesure disciplinaire que les circonstances nécessitent.

18.12 **B) Long terme :**

Tout salarié frappé d'invalidité prolongée, c'est-à-dire après vingt-sept (27) semaines consécutives d'absence due à une maladie et vingt-six

C.A.
[Signature]
23
[Signature]

[Signature]

(26) semaines en cas d'accident, bénéficie des prestations d'invalidité à long terme prévues selon les conditions du régime d'assurance et dont copie du régime est remise à tous les salariés.

18.13 La Ville défraie le coût total de ce régime d'assurance invalidité court et long terme.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 **Tout salarié régulier bénéficie de congés payés dans les cas suivants :**

- a) lors de son mariage : trois (3) jours ouvrables;
- b) lors du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur: le jour du mariage;
- c) lors de la naissance d'un enfant : un congé de paternité de cinq (5) jours ouvrables;
- d) lors du décès du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du frère, de la sœur : cinq (5) jours ouvrables y compris le jour des funérailles;
- e) lors du décès d'un beau-frère, et/ou d'une belle-sœur, et/ou d'un beau-père, et/ou d'une belle-mère, et/ou d'un grand-parent : trois (3) jours ouvrables y compris le jour des funérailles;
- f) lors du décès d'un oncle, tante, nièce, neveu, le jour des funérailles;
- g) dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

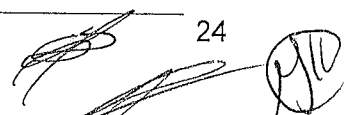
Nonobstant ce qui précède, tout salarié surnuméraire bénéficie de congés payés dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage : deux (2) jours ouvrables, c'est-à-dire le lundi et le vendredi;
- b) Lors de la naissance d'un enfant : un congé de paternité selon la loi des normes du travail;
- c) Lors du décès du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du frère, de la sœur : cinq (5) jours ouvrables y compris le jour des funérailles;
- d) Lors du décès d'un beau-frère, et/ou d'une belle-sœur, et/ou d'un beau-père, et/ou d'une belle-mère, et/ou d'un grand-parent : un (1) jour ouvrable y compris le jour des funérailles;
- e) Dans tous les cas, le salarié surnuméraire doit prévenir son supérieur avant son départ.

19.02 Tous les jours de congé prévus aux alinéas qui précèdent doivent se prendre de façon concomitante avec l'événement pour lequel ils sont accordés.

A.G.

St.



Dans les cas où l'événement décrit en b) et d) se produit à plus de 200 kilomètres de la résidence du salarié, celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle sans perte de rémunération.

Dans le cas où le salarié serait en vacances annuelles et que survient un décès mentionné ci-haut, le salarié a droit aux jours de congés sociaux qui y sont prévus.

Le salarié doit fournir la preuve de sa présence aux funérailles par le biais d'un billet d'attestation de présence remis par le salon funéraire.

19.03 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

Cependant, le salarié conserve les montants qui lui sont remboursés en regard des dépenses effectuées, ex. : repas, transport, stationnement, etc.

19.04 Pour les fins du présent article, le mot « conjoint » signifie, deux personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ou;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

19.05 Congé sans solde :

Après entente entre les parties, un congé sans solde peut être accordé à un salarié qui en fait la demande.

Le salarié doit donner un préavis de trente (30) jours.

Le salarié ne cumule pas son ancienneté.

Le salarié reprend son poste à son retour avec tous les avantages et bénéfices qu'il avait au moment de son départ. Les vacances, jours fériés, jours maladie, jours mobiles, congés spéciaux ne s'accumulent pas durant la période d'absence.

C.C.

ARTICLE 20 SÉCURITÉ ET SANTÉ

20.01 La Ville doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures de travail.

20.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

20.03 La Ville octroie annuellement aux salariés réguliers une somme maximale pour l'achat de chaussures de sécurité de leur choix, lesquelles doivent obligatoirement être identifiées par un triangle vert confirmant la protection requise et le remboursement de la somme sera effectué sur présentation d'une pièce justificative.

Pour l'année 2012 : la somme maximale est de 350 \$

Pour l'année 2013 : la somme maximale est de 375 \$

Pour l'année 2014 : la somme maximale est de 400 \$

Les employés, autres que les salariés réguliers, doivent porter les équipements fournis par l'employeur, dont les chaussures de sécurité.

La direction se réserve en tout temps le droit d'exiger la conformité des chaussures de sécurité. Dans le cas contraire, elle peut exiger de l'employé de quitter les lieux du travail, sans rémunération et ce, jusqu'à ce que ses chaussures soient conformes et qu'il lui soit autorisé de reprendre ses fonctions.

20.04 De plus, la Ville fournit au besoin les vêtements et accessoires suivants :

- casque de sécurité été/hiver;
- veste fluorescente;
- gants de cuir;
- gants de caoutchouc – courts/longs;
- habit de pluie;
- couvre-tout;
- lunette de sécurité pour soudeur;
- masque adéquat pour passer l'insecticide;

20.05 Les verres de sécurité sont défrayés à soixante pour cent (60 %) par l'Employeur, quarante pour cent (40 %) par le salarié, maximum une fois par année; ces verres doivent être achetés à l'endroit désigné par l'Employeur. Les montures des verres de sécurité sont fournies par l'Employeur.

U.C.

- 20.06 Les salariés sont tous responsables des vêtements fournis ainsi que ceux achetés avec l'allocation de vêtements. La Ville fournit un endroit pour les ranger en sécurité.
- 20.07 La Ville peut obliger les salariés à porter les vêtements qu'elle juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions, lorsque requis par mesure de sécurité.
- 20.08 La Ville peut exiger, à ses frais, de tout salarié de subir un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par la Ville.
- 20.09 La Ville s'engage à se conformer au comité de santé et sécurité tel que prévu par la loi.

ARTICLE 21 TRAVAIL À FORFAIT

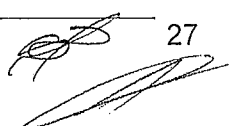

- 21.01 Dans le cas où la Ville accorderait un contrat à forfait pour le travail actuellement effectué par ses salariés réguliers régis par la présente convention présentement à son service, qui aurait pour effet d'occasionner la mise à pied d'un ou de plusieurs de ses salariés réguliers, elle garde les salariés concernés et les affecte à d'autres fonctions au sein des salariés manuels de la Ville en tenant compte de l'ancienneté.

ARTICLE 22 PERFECTIONNEMENT

- 22.01 La Ville désire encourager tous ses salariés réguliers à se perfectionner et afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ceux-ci, les salariés réguliers peuvent solliciter que la Ville rembourse le prix des cours, à condition que cette dernière approuve les cours suivis.
- 22.02 Le salarié régulier qui suit des cours d'une maison d'enseignement reconnue, afin d'obtenir un certificat ou un diplôme relié à son travail ou à sa fonction, reçoit jusqu'à cent pour cent (100 %) du coût facturé par la maison d'enseignement reconnue, selon la nature du cours, une fois qu'il a passé avec succès les examens officiels.
- 22.03 Sauf si le salarié est congédié pour cause, le salarié régulier qui quitte l'emploi de la Ville dans les deux (2) années qui suivent la fin desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de la Ville selon les calculs suivants :

u.c.

SI.

 27 

- * six (6) mois ou moins après la fin des cours : rembourser la totalité dudit montant;
- * de six (6) mois à douze (12) mois après la fin des cours : rembourser la moitié dudit montant;
- * de douze (12) mois à deux (2) ans après la fin des cours : rembourser un tiers dudit montant.

22.05

Réserve spéciale

La Ville peut donner un entraînement spécial en vue d'une promotion, aux salariés qui sont qualifiés pour être entraînés dans les postes de commande.

ARTICLE 23 ASSURANCES COLLECTIVES

23.01

La Ville s'engage à compter de la signature de la présente convention, à défrayer la moitié du coût de la prime du régime d'assurance maladie et cent pour cent (100 %) du coût de l'assurance vie et de l'assurance salaire présentement en vigueur. L'autre moitié de la prime est payée par les salariés régis par la présente convention. La participation des salariés à ce régime d'assurance collective est obligatoire sous réserve des dispositions d'exclusion prévues au régime.

23.02

La Ville se réserve cependant le droit d'apporter des modifications audit régime d'assurance collective après entente avec les salariés.

23.03

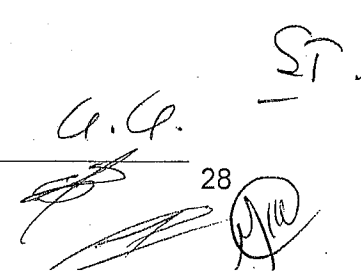
Les bénéfices accordés aux salariés par la présente convention collective tiennent compte du montant accordé à la Ville en réduction du taux de la cotisation en vertu de la Loi de l'assurance emploi.

23.04

Le Syndicat devient preneur à la condition que soit mis sur pied un comité formé de représentants des employés et de l'employeur en part égale et qu'il y ait soit une amélioration significative des services reçus ou une économie substantielle au coût de l'assurance.

23.05

La Ville s'engage à maintenir les conditions du régime d'assurances collectives actuellement en vigueur pour les employés couverts par la présente convention collective. Un comité d'assurance est formé d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur. Les membres du comité se réunissent à la demande d'au moins un représentant soit du Syndicat ou de l'Employeur.

ST
C.C.
28


ARTICLE 24 NOUVELLES FONCTIONS OU MODIFICATIONS DE FONCTIONS

- 24.01 Lorsqu'une nouvelle fonction est créée et lorsqu'une fonction existante est modifiée de façon substantielle, la nouvelle classification et les taux de rémunération de cette fonction sont établis après entente entre la Ville et le Syndicat en tenant compte des fonctions existantes, similaires ou comparables et en utilisant la même méthode que celle utilisée pour l'évaluation originale.
- 24.02 Les fonctions font partie intégrante de la présente convention et constituent l'annexe « D ». Il est entendu que toute nouvelle fonction doit faire partie de ladite annexe « D ».
- 24.03 La Ville et le Syndicat conviennent toujours de mettre les descriptions à jour, compte tenu des changements survenus dans les fonctions.
- 24.04 En aucun cas, un salarié affecté par une modification de fonction imposée par l'Employeur ne peut baisser de salaire et il reçoit les augmentations prévues à la convention collective.

ARTICLE 25 RÉGIME DE RETRAITE

- 25.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime de retraite obligatoire pour tous les salariés régis par la convention. La Ville se réserve cependant le droit d'apporter des modifications audit régime après entente avec les salariés.
- 25.02 Le comité de retraite se réunit au moins deux fois par année.
- 25.03 Les parties conviennent des principes directeurs à être utilisés pour rencontrer les objectifs des participants et de l'employeur à l'égard du financement du régime de retraite. Ces principes sont :
- 1.- Toute amélioration au régime de retraite doit être effectuée avec le souci de respecter la viabilité à long terme du régime.
 - 2.- Toute amélioration du régime de retraite serait effectuée uniquement dans la mesure où un surplus résiduel (tant sur la base de capitalisation que sur la base de solvabilité) de 7.5 % du passif actuariel soit préservé après amélioration.
 - 3.- Lors de la présentation de l'évaluation actuarielle au comité de retraite, ce dernier peut proposer des améliorations envisageables au régime dans la mesure où le surplus actuariel excède le surplus

résiduel minimal prévu en 2 ci-dessus. Toute amélioration doit être présentée à la Ville pour approbation.

4.- L'employeur doit verser à la caisse de retraite tout paiement d'amortissement nécessaire afin d'amortir des déficits actuariels établis selon les législations applicables ainsi que sa cotisation d'exercice. Advenant l'existence d'un surplus, l'employeur peut s'exonérer de verser sa cotisation d'exercice jusqu'à concurrence du surplus existant sans jamais utiliser plus que le surplus résiduel défini à l'article 2 ci-dessus.

ARTICLE 26 PRIMES

26.01 Les salariés qui sont de garde (stand by) au cours de la semaine ont droit à une prime pour la période allant du vendredi après-midi, 12 h au vendredi après-midi suivant, soit à 12 h. Ceci implique la responsabilité d'être disponible à la Ville et de rester en contact avec cette dernière. Le travail accompli est rémunéré selon la convention. Le temps de garde sera réparti équitablement entre les salariés réguliers. Cette prime est augmentée selon les mêmes pourcentages stipulés à l'article 12.17 pour les années 2013 et 2014.

À partir de l'année 2012, la prime est de 150 \$

À compter de la signature de la convention collective, pour la période du 22 décembre au 4 janvier de chaque année, cette prime est de 200 \$.

26.02 La Ville remplace en équivalence et/ou répare les outils défectueux des salariés. Le mécanicien n'est pas tenu de prêter ses outils.

26.03 La Ville fournit aux salariés qui sont de garde un télé-avertisseur, un cellulaire ou l'équivalent.

ARTICLE 27 PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE

27.01 Dans l'éventualité où un salarié régulier voyait son permis de conduire suspendu, la Ville convient de payer au salarié mis à pied, à compter de la date où le permis de conduire est effectivement suspendu ou révoqué, les sommes d'argent qui sont dues au salarié à cette date, telles que : indemnité de vacances, congés de maladie, banque de temps et congés fériés.

Nonobstant ce qui précède, si cela est possible, la Ville maintient le salarié au travail.

C.G.
ST.
30
[Signature]

Le salarié est tenu d'aviser l'Employeur dès la perte de son permis.

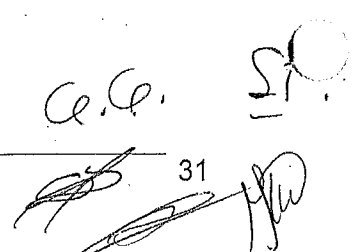
- 27.02 Lorsque le salarié redevient titulaire en bonne et due forme du permis de conduire nécessaire à l'exécution de ses fonctions, la Ville le réintègre au poste qu'il détenait avant la suspension ou la révocation de son permis.
- 27.03 Si durant son absence sans solde, la Ville doit effectuer des travaux ne nécessitant pas un permis de conduire, elle peut privilégier l'embauche du salarié pour la durée des travaux.

ARTICLE 28 RÉTROACTIVITÉ

- 28.01 La Ville convient de remettre aux salariés dans les vingt (20) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, le montant de la rétroactivité dû par suite des ajustements de salaire.
- 28.02 Tous les salariés qui sont à l'emploi de la Ville depuis le 1er janvier 2010, à l'exception des étudiants, bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures régulières travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas, et ce, rétroactivement au 1er janvier 2010. Toutes les autres dispositions de la présente entente prennent effet à sa date de signature.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2014.
- 29.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était jugée nulle, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 29.03 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 29.04 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

C.C. S.P.
31


EN FOI DE QUOI

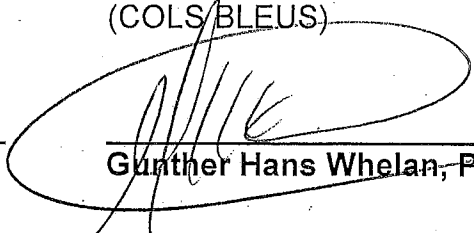
les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Sainte-Marthe-sur-le-Lac, ce 16^e jour du mois février 2012.

VILLE DE SAINTE-MARTHE-SUR-LE-LAC

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1962
(COLS/BLEUS)



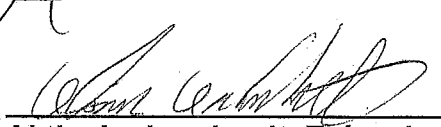
Me Sonia Paulus, Mairesse



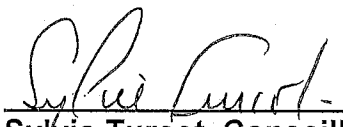
Günther Hans Whelan, Président



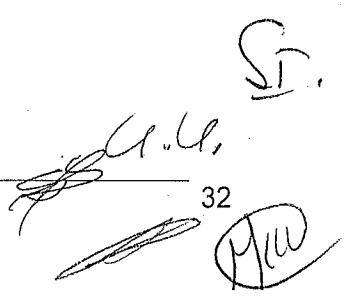
André Charron, Directeur général



Alain Archambault, Trésorier



**Sylvie Turcot, Conseillère syndicale
SCFP**



Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including the letters 'S.I.' and a signature that appears to be 'M.W.'.

ANNEXE « A »

Liste des salariés réguliers

- ✓ ARCHAMBAULT, Alain
- ✓ WHELAN, Gunther Hans
- ✓ KASZ, Franz
- ✓ VANIER, Germain
- ✓ LACASSE, Pierre
- ✓ 6e salarié régulier

C.C. ST.
33
P.M.

ANNEXE « B »

Autorisation de prélèvement pour fins syndicales

Par la présente, je soussigné, _____ autorise la Ville à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 1962 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective 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 effectué en vertu de la présente convention.

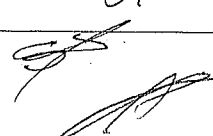


ET J'AI SIGNÉ À _____

ce ___ e jour de _____

Signature du salarié

Adresse

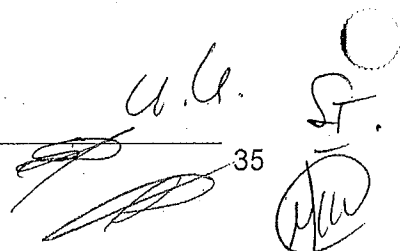
Témoin

A.G.  
34 

ANNEXE « C »

Liste d'ancienneté

| NOM | DATE D'ENTREE EN SERVICE |
|---------------------------------|--------------------------|
| VANIER, Germain | 6 mai 1990 |
| WHELAN, Gunther Hans | 19 novembre 1994 |
| ARCHAMBAULT, Alain | 20 mars 1995 |
| KASZ, Franz | 24 juin 2005 |
| LACASSE, Pierre | 8 mai 2006 |
| 6 ^e salarié régulier | |

u.g.
SF.
35


ANNEXE « D »

Assignations

| FONCTION | CLASSE |
|--|-----------|
| Préposé aux travaux publics, chauffeur de camions et journalier. | Classe 01 |
| Chauffeur opérateur de véhicules et machinerie, préposé aux travaux publics, journalier. | Classe 02 |
| Électromécanicien, préposé aux travaux publics, journalier, chauffeur de camion et opérateur de véhicules. | Classe 03 |

C.C. ST.
[Signature]
36
[Signature]

ANNEXE « E »

Assignment des salariés

| NOM | CLASSE |
|----------------------|--------|
| VANIER, Germain | 02 |
| KASZ, Franz | 01 |
| WHELAN, Gunther Hans | 01 |
| ARCHAMBAULT, Alain | 01 |
| LACASSE, Pierre | 03 |

g.a. SL
37 *SL*

ANNEXE « F »

Salaires et primes de garde

Salaire 38 heures / semaine

| CLASSE | 2010 2,5% | 2011 2,7% | 2012 2,7% |
|--------|--------------|--------------|--------------|
| 01 | 23,66 \$ | 24,30 \$ | 24,96 \$ |
| 02 | 25,63 \$ | 26,32 \$ | 27,03 \$ |
| 03 | 26,89 \$ | 27,62 \$ | 28,37 \$ |



Salaire 37 heures / semaine

| CLASSE | 2012 2,7% | 2013 2,9% | 2014 3% |
|--------|--------------|--------------|------------|
| 01 | 25,63 \$ | 26,38 \$ | 27,17 \$ |
| 02 | 27,76 \$ | 28,57 \$ | 29,43 \$ |
| 03 | 29,14 \$ | 29,98 \$ | 30,88 \$ |

Prime de garde

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Prime hebdomadaire | 136,17 \$ | 136,17 \$ | 150,00 \$ | 154,35 \$ | 158,98 \$ |

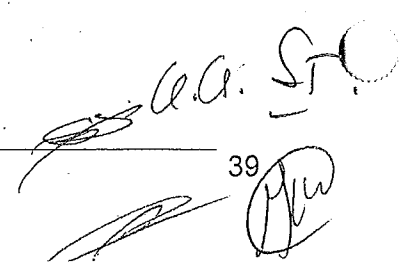
| | | | | | |
|--|-----|-----|-----------|-----------|-----------|
| Prime période 22 décembre au 4 janvier | --- | --- | 200,00 \$ | 205,80 \$ | 211,97 \$ |
|--|-----|-----|-----------|-----------|-----------|


 G. G. ST.
 38


ANNEXE « G »

Absences – Activités syndicales

| NOM DU SALARIÉ : | | SECTION LOCALE : 1962 | | |
|--|------------------|--------------------------|--------|------------|
| DATE D'ABSENCE : | | DURÉE de ____ à ____ | | |
| NATURE DE L'ABSENCE | | PAYÉ PAR LA VILLE | BANQUE | SANS SOLDE |
| Congrès, stages d'études, etc. | | | | |
| Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.) | | | | |
| Comités conjoints : | C.R.T. | | | |
| | Griefs | | | |
| | Retraite | | | |
| | Évaluation | | | |
| Négociations : | Préparation | | | |
| | Séances | | | |
| Enquêtes : | Griefs | | | |
| | Évaluation | | | |
| Arbitrage : | Membre de comité | | | |
| | Témoin | | | |
| Autres (spécifier) | | | | |
| Demandé par : _____ | | Date de la demande _____ | | |
| Autorisé par : _____ (directeur ou son représentant) | | | | |
| Explications : _____ | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



 39

ANNEXE « H »

Travail temps supplémentaire réparti en parts égales
y compris les appels d'urgence

SEMAINE DU : _____ AU : _____

| NOM | TOTAL | D | L | M | M | J | V | S | D | CUMUL TOTAL |
|-----|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------|
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

Une copie sera remise chaque semaine au représentant syndical.

- ROUGE : refus (cumulatif)
- BLEU: absence (cumulatif)
- VERT : maladie (cumulatif)
- NOIR : accident de travail

Directeur du Service de l'entretien et de
l'aménagement du territoire

A. G. St.
40
[Signature]

