

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 1152**

ET

VILLE DE JOLIETTE

Du 24 septembre 2008 au 31 décembre 2011

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 4 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	5
ARTICLE 5 - DÉFINITION DES TERMES	6
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL	10
ARTICLE 7 - PROCÉDURES DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE	13
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 9 - SÉCURITÉ D'EMPLOI	22
ARTICLE 10 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	24
ARTICLE 11 - HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL	26
ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	32
ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	37
ARTICLE 14 - VACANCES ANNUELLES.....	39
ARTICLE 15 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	42
ARTICLE 16 - JOURS DE MALADIE	44
ARTICLE 17 - CONGÉS SPÉCIAUX.....	46
ARTICLE 18 - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	48
ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE	49
ARTICLE 20 - RÉGIME DE RENTES	50
ARTICLE 21 - DROITS ACQUIS	51
ARTICLE 22 - ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	52
ARTICLE 23 - AUGMENTATION DE SALAIRE.....	53
ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES	54
ARTICLE 25 - PRÉVENTION DES ACCIDENTS	55
ARTICLE 26 - GARANTIE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS.....	58
ARTICLE 27 - CONTRATS FORFAITAIRES	59
ARTICLE 28 - CONGÉ SANS SOLDE	60
ARTICLE 29 - CLAUSES SPÉCIALES	61

ARTICLE 30 - RÉTROACTIVITÉ.....	67
ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION	68
ANNEXE « A ».....	69
ANNEXE « B ».....	71
ANNEXE « C ».....	72
ANNEXE « D ».....	74
ANNEXE « E ».....	78
ANNEXE « F ».....	80
ANNEXE « G »	82
ANNEXE « H ».....	84
ANNEXE « I »	85
ANNEXE « J »	86
LETTRES D'ENTENTE.....	87

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour but de promouvoir et de maintenir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun. Par ailleurs, l'employé s'engage à fournir un rendement adéquat et de garantir la protection de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01** La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés mentionnés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail du Québec en date du 20 février 1969, soit " tous les employés municipaux de la Ville de Joliette à l'exception des employés de bureau, des policiers et des pompiers et de ceux automatiquement exclus par la Loi ".
- 2.02** Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention, s'il y a des employés disponibles et sauf pour des fins d'entraînement, prévues à l'article 8.06 ou pour évaluer un candidat à l'embauche pour une période d'une demi-journée.

ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

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

3.02 La Ville convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs employés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de médiation et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente.

3.03 L'Employeur fera parvenir au secrétaire du Syndicat toutes résolutions touchant les employés faisant partie de l'unité de négociation, susceptibles de modifier les conditions de travail.

De plus, la Ville fera parvenir au secrétaire du Syndicat le nom et le statut de tout employé embauché, promu, rétrogradé ou en devenant exclu, ainsi que tout programme de travaux de change.

3.04 Affichage d'avis

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de la Ville, aux endroits approuvés par le Directeur général ou son représentant autorisé.

3.05 Les conseillers externes de chacune des parties peuvent assister aux réunions prévues aux présentes.

3.06 La Ville accorde entrée libre sur ses terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins d'application de la présente convention, mais le Directeur général ou son représentant autorisé doit en être avisé à l'avance.

3.07

La Ville convient de prêter une partie du local situé au 485, rue P.H. Desrosiers, au Syndicat où il pourra remiser ses effets et faire ses réunions, le tout sans préjudice aux droits des parties.

Dans l'éventualité d'un déménagement, la Ville convient de fournir un nouveau local comprenant les mêmes avantages que ceux prévus au présent article.

ARTICLE 4 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

4.01 Non-discrimination et harcèlement

L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).

L'employeur et le syndicat conviennent expressément de respecter dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de ladite Charte.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les employés couverts par la présente n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un membre du personnel à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

L'employeur et ses représentants, le syndicat ainsi que chacun de ses membres s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre du personnel et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner un milieu de travail néfaste.

4.02 Les termes de la présente convention collective s'appliquent au masculin et au féminin.

ARTICLE 5 - DÉFINITION DES TERMES

Pour les fins d'application de la présente convention, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée.

5.01 Employé régulier :

Désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui détient un poste.

L'employé régulier bénéficie de la progression d'échelons tels que définis à l'annexe « D » de la convention collective. Le changement d'échelon est effectif à sa date d'anniversaire (date d'ancienneté).

5.02 Employé en probation :

Désigne tout employé embauché à titre d'essai dans le but de devenir un employé régulier et qui compte moins de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

La période de probation pourra être prolongée de consentement entre la Ville et le Syndicat.

L'employé en probation n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention sauf ceux relatifs au salaire, au temps supplémentaire, aux primes, aux heures de travail et à la procédure de grief s'appliquant à ces dispositions.

5.03 Employé auxiliaire :

Désigne tout employé embauché par la Ville, soit pour parer à un surcroît de travail ou pour faire face à un événement imprévu, soit pour remplacer un employé régulier ou un employé en probation absent, soit pour accomplir un travail spécifique dans les parcs et les espaces verts de la Ville. Cette définition ne couvre pas les gardiens de parc qui demeurent assujettis à la lettre d'entente numéro 1.

L'employé auxiliaire n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, au temps supplémentaire où il sera utilisé en l'absence d'un employé régulier, à la cotisation syndicale et à la procédure de griefs et d'arbitrage pour les dispositions qui s'appliquent à lui.

L'employeur accorde à l'employé auxiliaire l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies pour tenir lieu d'indemnité de vacances. Après vingt (20) jours de travail consécutifs, l'employé auxiliaire a droit au paiement des congés fériés qui surviennent quand il est au travail. L'employé auxiliaire n'acquiert pas d'ancienneté au sens de la convention collective.

L'employé auxiliaire est rémunéré au premier échelon de la classe salariale du poste occupé et bénéficie de la progression d'échelons tels que définis à l'annexe « D » de la convention collective à tous les 1920 heures travaillées.

5.04 Employé étudiant

Désigne tout salarié inscrit à temps plein à une école, un collège ou une université reconnu et embauché par la Ville durant la période du 15 avril au 15 septembre inclusivement pour une fonction couverte à l'annexe « C ».

L'employé étudiant n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, au temps supplémentaire où il sera utilisé en l'absence d'un employé régulier, à la cotisation syndicale et à la procédure de griefs et d'arbitrage pour les dispositions qui s'appliquent à lui.

L'employeur accorde à l'employé étudiant l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de son salaire à être versé sur chacune de ses paies pour tenir lieu d'indemnité de vacances. L'employé étudiant n'acquiert pas d'ancienneté au sens de la convention collective.

L'employé étudiant sera rémunéré à 70 % de l'échelon maximal de la classe salariale du poste occupé sauf pour le poste de « gardien de parc », lequel sera rémunéré au taux prévu à la lettre d'entente numéro 1 de la présente convention collective.

5.05 Stagiaire

La Ville peut utiliser les services d'une personne comme stagiaire dans le cadre d'un programme de formation reconnu. La personne pourra accomplir du travail normalement accompli par les employés, mais sa présence au travail ne devra pas avoir comme conséquence de priver un employé régulier de son travail. Dans une telle situation, la Ville fera part au syndicat, par écrit, des modalités de déroulement du stage au moins une (1) semaine avant la date du début du stage.

5.06 Service continu

Le service continu signifie une période au cours de laquelle l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues par la convention et/ou expressément autorisées par la Ville n'interrompent pas le service continu.

Toutefois, dans les cas où un employé en probation est victime d'une maladie non occupationnelle, la période de service continu s'interrompt à partir du début de l'absence de l'employé et reprend à son retour au travail.

5.07 Statut d'employé

Afin de faciliter l'application de la présente clause, la Ville informera, par écrit, tout nouvel employé et le Syndicat, dès l'engagement du nouvel employé et lors de changement de fonctions, de son statut d'employé quant aux définitions ci-haut décrites.

- 5.08** Le mot "fonction" signifie un ensemble de tâches exercées habituellement par un ou plusieurs employés et faisant partie de la liste des fonctions apparaissant à l'annexe "C" de la présente convention.
- 5.09** Le mot "poste" signifie l'affectation habituelle d'un employé à une fonction donnée.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

6.01 Régime syndical

Tout employé assujetti à la présente doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1152, pour toute la durée de la présente convention.

6.02 Aucun employé, embauché après la signature de la présente convention ou occupant un emploi régi par cette convention, ne peut demeurer au service de la Ville, à moins qu'il ne paie sa cotisation syndicale.

La Ville ne sera pas tenue de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres.

6.03 Retenue syndicale

La Ville s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat de temps à autre et à remettre lesdites déductions au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois.

Le Syndicat fera parvenir à la Ville copie des résolutions prises par l'assemblée syndicale concernant le montant de cotisations syndicales à retenir sur la paie des employés.

6.04 Absences syndicales

Tout employé, 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.

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleurs du Québec;
- c) Congrès du Conseil du travail du Canada;

- d) Congrès du Conseil du Québec du Syndicat canadien de la fonction publique;
- e) Cours de formation;
- f) Les réunions du Comité exécutif et autres activités syndicales.

6.05

La Ville ne paie au cours d'une même année fiscale qu'un maximum de cinquante (50) jours ouvrables pour l'ensemble des employés comme congés payés pour les activités syndicales prévues plus haut. Un maximum de deux (2) employés par service et un (1) à l'usine, un (1) au centre récréatif et un (1) au réseau électrique, à la fois, pourront s'absenter en vertu de cet article.

- a) Pour les absences prévues à l'article 6.04 A), B), C), D) et E), l'employé et/ou le Syndicat en informe le Directeur général ou son représentant autorisé au moins cinq (5) jours avant la date d'absence, en complétant le formulaire prévu à cet effet, telle qu'apparaissant à l'annexe "H".
- b) Pour les absences prévues à l'article 6.04 F) l'employé et/ou le Syndicat en informe son supérieur immédiat quarante-huit (48) heures avant la date d'absence, en complétant la formule prévue à cet effet, telle qu'apparaissant à l'annexe "H".

6.06

La Ville convient en toute équité d'accorder un congé raisonnable à deux (2) membres de l'exécutif syndical afin de rencontrer un employé relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Le temps ainsi passé et celui avec les représentants de l'Employeur durant les heures de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

La Ville convient de libérer le temps nécessaire, les trois (3) membres du Comité de négociation, pour la négociation, la conciliation et la médiation et un (1) membre du Comité pour l'arbitrage des griefs. Au besoin et sur l'accord des parties, le Syndicat ou la Ville pourra s'adjoindre une personne additionnelle afin de discuter d'un sujet en particulier. De plus, si une rencontre est prévue, l'employé ainsi visé n'est pas tenu de travailler durant ce vingt-quatre (24) heures que la négociation est prévue.

- 6.07** Les officiers du Syndicat peuvent, avec la permission de leur supérieur, s'absenter de leur travail, et ce, sans solde, pour voir à l'administration courante des affaires de leur Syndicat autres que celles prévues à l'article 6.06.
- 6.08** Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à la Ville la liste de ses délégués officiels et représentants dûment mandatés. Dès qu'intervient une modification à cette liste, le Syndicat en informe la Ville par écrit.

ARTICLE 7 - PROCÉDURES DE MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

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

7.02 Préliminaire

L'employé ou le groupe d'employés 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 pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

7.03 Première étape

Le grief que le Syndicat ou la Ville juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au Directeur général ou son représentant autorisé ou au Syndicat selon le cas, en deux (2) copies, dans un maximum de quarante-cinq (45) jours suivant la connaissance des faits. Pour les fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du Comité de griefs.

Deuxième étape

La partie qui reçoit un grief doit convoquer l'autre partie dans les dix (10) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

Troisième étape

Si la décision du Directeur général ou de son représentant autorisé ou du Syndicat n'est pas rendue dans les trente (30) jours ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours qui suivent le dernier délai plus haut mentionné par un avis écrit adressé à la Ville ou au Syndicat et à l'arbitre désigné.

- 7.04** L'employé 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 employé à faire un grief ou à le retirer.
- 7.05** Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 7.06** Le Comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 7.07** La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé ainsi que toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé qui se croit lésé par suite de telles mesures pourra soumettre un grief. Si subséquemment, il est décidé que l'employé a été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il devra être réhabilité sans perte d'aucun droit et pourra être indemnisé pour les montants perdus totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. La Ville accepte le fardeau de la preuve.
- 7.08** Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier.
- 7.09** Une erreur cléricale dans le libellé du grief ne l'invalide pas.
- 7.10** Les parties pourront convenir du choix d'un arbitre et à défaut d'une entente, l'arbitre sera nommé par le ministère du Travail.
- 7.11** Les auditions auront lieu à Joliette.

7.12 a) En rendant une décision au sujet de toute mécontente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et pour les mécontentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraite ou amender quoique ce soit dans cette convention.

b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer ou modifier la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Tout remboursement prescrit ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu, en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.

7.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties dans les trente (30) jours de la réception de la sentence.

7.14 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

8.01 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 employé régulier régi par les présentes.

8.02 Le droit à l'ancienneté s'acquiert une fois que la période de probation prévue à l'article 5.02 est terminée. L'ancienneté est alors rétroactive à la date d'embauche de l'employé en tant qu'employé en probation.

8.03 a) Un employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. Lorsqu'il est en service actif;
2. S'il est absent du service pour cause de maladie non occupationnelle ou pour cause de lésion professionnelle jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois continus;
3. Dans les cas de suspension disciplinaire;
4. Dans tous les cas d'absence autorisée et prévue à la présente convention ou convenue entre les parties.

b) Un employé régulier conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler après trente-six (36) mois d'absence continue pour cause de lésion professionnelle, et ce, jusqu'à ce qu'il soit déclaré inapte à reprendre le travail, auquel cas il perd son droit d'ancienneté.

c) Un employé régulier perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1. S'il quitte volontairement son emploi;

2. S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou par une décision de l'arbitre;
3. S'il est absent du service pour une période non autorisée de cinq (5) jours ouvrables à moins de raison valable et dans l'impossibilité de communiquer avec l'Employeur;
4. S'il est absent en maladie autre qu'une lésion professionnelle pour une période excédent trente-six (36) mois continus;
5. S'il est mis à pied pour une période supérieure à vingt-quatre (24) mois consécutifs;
6. Si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée alors qu'il était en mise à pied pour manque de travail, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'une telle lettre, à moins de raison valable ou qu'il soit dans l'impossibilité de communiquer avec l'Employeur.

8.04 Liste d'ancienneté

L'annexe "A" des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de la Ville à cette même date.

8.05 La Ville s'engage à mettre à jour et d'afficher le 1^{er} juin de chaque année, là où il y a des employés manuels, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe "A".

8.06

Mouvements de personnel

- a) Dans tous cas de postes vacants que la Ville décide de combler ou lors de la création de tout nouveau poste ou fonction régi par le certificat d'accréditation, la Ville doit afficher un avis à cet effet dans tous les services où il y a des salariés régis par la présente convention, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables et une copie de tel avis sera envoyée au Syndicat. Le poste doit être comblé dans un délai de soixante (60) jours de calendrier de la vacance du poste ou de la création du poste à moins qu'il ait été aboli;

Un poste est aussi considéré vacant lorsqu'il y a confirmation à l'effet que l'ancien détenteur dudit poste ne peut le réintégrer suivant les dispositions de la convention collective;

- b) L'avis contiendra les renseignements suivants : nature du poste, qualifications, connaissances et aptitudes requises, et le taux de salaire.
- c) Le poste est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux qualifications requises du poste affiché.
- d) Tout salarié a droit à une période d'essai de soixante (60) jours de travail suivant la date de sa promotion, de sa permutation ou de sa rétrogradation. La Ville s'engage à donner un entraînement au salarié afin de le familiariser aux tâches de sa nouvelle fonction;

La période d'essai pourra être prolongée de consentement entre la Ville et le Syndicat.

- e) Les salariés intéressés doivent, dans le délai prévu, faire part, par écrit, au Directeur général ou son représentant autorisé de leur candidature au poste affiché;

Tout membre de l'Exécutif du Syndicat peut se substituer à un salarié absent et déposer en son nom, sa candidature;

- f) Le Directeur général ou son représentant autorisé fera connaître la décision de la Ville dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage du poste;
- g) Si à l'intérieur de sa période d'essai, il s'avère que le salarié est inapte à remplir adéquatement sa nouvelle fonction ou s'il décide de retourner à son ancien poste, alors il sera réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté.
- h) Si un salarié réintègre son ancien poste suivant l'une ou l'autre des dispositions prévues aux articles précédents, la candidature des autres salariés ayant postulé est valable selon les dispositions du présent paragraphe;
- i) Lors de toute vacance dans un poste que la Ville juge à propos de remplir et qu'il s'avère qu'aucun employé régulier de l'unité de négociation ne veut ou ne peut remplir adéquatement cette fonction. Alors, la Ville pourra procéder à l'embauche d'une personne de l'extérieur.
- j) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ou permutation ultérieure.
- k) Pour tout mouvement de personnel, l'employé reçoit le taux de salaire (échelon) correspondant à son ancienneté.

8.07

Déplacement, mise à pied, rappel au travail

- a) Lorsque la Ville procède à des réductions de personnel parmi les employés réguliers, elle met à pied l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la fonction visée, en l'avisant par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'employé visé par la réduction de personnel peut déplacer un autre employé régulier possédant moins d'ancienneté dans une fonction dans laquelle il peut remplir adéquatement les exigences du poste.

- b) Lorsque la Ville procède au rappel au travail d'employé régulier, elle procède parmi les employés réguliers ayant le plus d'ancienneté en autant que la personne soit en mesure de remplir adéquatement les exigences du poste.
- c) Nonobstant ce qui précède, un employé régulier a priorité pour occuper une fonction supérieure avant les employés auxiliaires en autant qu'il soit en mesure de remplir adéquatement les exigences du poste.
- d) Malgré ce qui précède, un employé régulier couvert par les dispositions de l'article 9.01 de la présente convention collective ne peut subir une mise à pied.

De même, l'Employeur ne peut procéder à la mise à pied d'un salarié régulier, lorsque cela a pour conséquence de réduire le nombre de postes réguliers en bas du nombre prévu à l'article 26.01.

8.08 Maintien des droits

Sous réserve de l'article 8.03, tout employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

8.09 Réserve spéciale

La Ville a le privilège de donner un entraînement spécial, en vue d'une promotion, aux employés qui sont qualifiés pour être entraînés dans les postes de commande, en autant que l'article 8.06 c) soit respecté.

8.10 Emploi exclu de l'unité de négociation

Un employé ayant de l'ancienneté, qui est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il est au service de la Ville.

S'il est appelé à retourner à son emploi inclus dans l'unité de négociation, il peut exercer ses droits d'ancienneté à condition que sa période d'exclusion n'excède pas douze (12) mois continus. De ce fait, il reprend le poste où il travaillait préalablement à sa nomination temporaire dans un poste exclu de l'unité de négociation.

ARTICLE 9 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

9.01 Aucun employé régulier apparaissant sur la liste des quarante-huit (48) employés réguliers ayant le plus d'ancienneté et couverts par l'article 26.01 de la présente convention collective ne peut être licencié, mis à pied ou ne subir de baisse d'heures régulières de travail par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de la Ville (raison administrative) ainsi que dans les procédés de travail ou l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel ou toute autre raison de cette nature.

9.02 Modifications techniques

Lors d'améliorations ou de modifications techniques ou technologiques, la Ville fournira un entraînement adéquat à tout employé régulier touché par ces améliorations ou ces modifications afin de lui permettre de remplir adéquatement l'ensemble des exigences de son poste. L'employé bénéficiera d'une période maximale de douze (12) mois à compter de sa période d'entraînement pour rencontrer adéquatement l'ensemble des exigences de son poste.

Si à la fin de cette période, l'employé n'est pas en mesure de rencontrer adéquatement l'ensemble des exigences de son poste, la Ville pourra le réaffecter à un autre poste qui est alors disponible, s'il y en a, et pour lequel l'employé remplit adéquatement les exigences du poste, tout en lui garantissant le maintien du taux horaire du poste qu'il doit quitter.

S'il n'y a aucun poste libre à ce moment, l'employé sera alors mis à pied et pourra être utilisé comme employé auxiliaire. L'employé a aussi le droit pendant sa période de mise à pied de postuler sur tout poste permanent qui sera affiché. Malgré ce qui précède, un employé régulier couvert par les dispositions de l'article 9.01 des présentes ne peut subir une mise à pied.

9.03

Jusqu'à ce que le nombre d'employés réguliers ait atteint le nombre établi à l'article 26.01, les employés réguliers affectés par l'application des dispositions prévues à l'article 9.02 pourront, s'ils en font la demande, décider de quitter volontairement le service de l'Employeur et bénéficier d'une prime de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à un maximum de dix (10) mois en lieu et place des dispositions du présent article. Les employés devront exprimer leur choix dans les trente (30) jours de leur déplacement.

ARTICLE 10 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

10.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués aux annexes « C » et « D » qui font partie de la présente convention.

10.02 Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « D » pour sa classification en fonction de son échelon.

10.03 Les employés sont rémunérés par dépôt bancaire le jeudi avant zéro heure et une minute (00 h 01) à toutes les deux (2) semaines. Cependant, si le jeudi est un jour férié, le dépôt est effectué le jour précédent.

10.04 Les détails suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque employé :

- a) le nom et prénom de l'employé;
- b) la date et la période de paie;
- c) le nombre d'heures travaillées;
- d) le montant brut de la paie;
- e) les détails de déduction;
- f) le montant net de la paie.

Un tel relevé de paie sera également remis aux employés au plus tard le mercredi où la paie est versée avant dix-sept heures (17 h 00).

10.05 Tout employé 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 engagement et l'employé s'engage à remettre à la Ville les articles appartenant à celle-ci.

10.06 Affectation temporaire et entraînement

Lorsqu'un employé est affecté temporairement à un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

10.07 Lorsqu'un employé chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux de la classification du poste où il est muté pour les heures ainsi travaillées dans cette fonction supérieure.

10.08 Un employé à qui un poste est attribué conformément aux dispositions de l'article 8.06, reçoit le taux de la classification du poste qui lui a été attribué à compter du début de sa période d'essai prévue à l'article 8.06 d).

10.09 **Conditions spéciales**

Tout employé régulier 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.

10.10 **Paie minimum de présence**

Tout employé appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, et tout employé 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, reçoit une rémunération de quatre (4) heures de son taux régulier.

ARTICLE 11 - HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

- 11.01** a) Sauf si expressément prévu aux présentes, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement, la journée sera de huit heures (8 h 00) à douze heures (12 h 00) et de treize heures (13 h 00) à dix-sept heures (17 h 00).

Toutefois, après en avoir fait la demande suite à un préavis de trente (30) jours ouvrables et après approbation du directeur général ou de son représentant autorisé, un employé ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans peut se prévaloir d'une réduction du nombre de jours hebdomadaires de prestations de travail. Il a alors la possibilité de faire réduire sa semaine de travail à trois (3) ou quatre (4) jours consécutifs de travail. Les avantages prévus à la convention collective sont alors calculés au prorata des heures rémunérées. Le salarié doit compléter le manque à gagner au régime de retraite prévu à la présente.

L'approbation prévue au présent article ne constitue pas une entente de retraite progressive au sens de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et ne confère à l'employé visé aucun droit en ce sens.

- b) Pour les employés du garage municipal, un horaire d'été est établi à compter du premier lundi du mois de juin jusqu'au vendredi de la semaine complète qui précède la Fête du travail. La semaine de travail est du lundi au jeudi de 7 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00, et le vendredi de 7 h 30 à 12 h 00. Le salarié est réputé travailler quarante (40) heures même si cet horaire ne contient que trente-huit heures et demie (38 ½). Dans l'application de cet horaire d'été, la pause santé en après-midi, du lundi au jeudi inclusivement, ne s'applique plus. De plus, si un employé est appelé à travailler le vendredi après-midi en raison d'une urgence, ou pour compléter un travail débuté en avant-midi, il est payé à son taux horaire régulier jusqu'à ce qu'il ait atteint 40 heures de travail.

De même, les employés travaillant le vendredi après-midi dans le cadre des fêtes de la Saint-Jean Baptiste, travaillent également à taux régulier. Après quarante (40) heures de travail régulier, l'employé est rémunéré en surtemps selon les dispositions de l'article 12.

- 11.02**
- a) Les opérateurs de l'usine de filtration auront une semaine de travail de quarante (40) heures, en tenant compte d'un horaire de travail préparé par eux et approuvé par le supérieur immédiat. Tout désaccord à ce sujet peut être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage. Une copie de l'horaire se retrouve à l'annexe « G ».
 - b) Dans le cas des opérateurs-concierges du centre récréatif, l'employeur peut faire varier les heures de travail entre 7 h 00 et 1 h 00, c'est-à-dire devancer ou reculer les heures de travail selon les besoins du service. (Voir lettre d'entente numéro 2).

Les horaires de travail sont préparés par le supérieur immédiat et soumis au Syndicat. Tout désaccord à ce sujet peut être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

Pour la période d'été, soit approximativement entre le 1er mai au 1er juin, les opérateurs-concierges travailleront selon l'horaire suivant : soit de 8 h 00 à 16 h 00 en incluant une période de repas d'une demi-heure. Toutefois, la période de repas devra être prise sur les lieux de travail.

En tout temps, si les besoins du service requièrent un ou des opérateurs-concierges supplémentaires ou un ou des employés auxiliaires, ceux-ci pourront être assignés sur un horaire de travail autre que celui déterminé au paragraphe précédent.

Advenant une insuffisance de travail durant la saison estivale pour les opérateurs-concierges du centre récréatif, les employés peuvent être transférés, selon les besoins du service, dans un autre service notamment au service des travaux publics et services techniques.

- c) La semaine régulière de travail de l'employé qui occupe la fonction de "concierge - hôtel de ville" est de quarante (40) heures. Les heures et les jours de travail sont sujets à un horaire variable et flexible selon les besoins de l'Employeur.

La semaine régulière de travail du "concierge - caserne" est de 35 heures répartie du lundi au vendredi de 8H00 à 12H00 et de 13H00 à 16H30.

- d) Lorsque la Ville décidera d'avancer ou de retarder les heures normales de travail pour les raisons mentionnées à l'article 11.03, alors la Ville devra donner à tous les employés qui seront assignés aux opérations un préavis verbal minimum de quatre (4) heures avant le début des travaux ou plus tôt si possible.
- e) Cas particulier : atelier mécanique

L'horaire de travail des mécaniciens à l'atelier mécanique peut être modifié selon les périodes de l'année afin de tenir compte des périodes d'utilisation et des disponibilités des équipements.

Dans un tel cas, la Ville pourra créer un horaire de travail de soir ou de nuit. Un poste sera ouvert sur chacun de ces quarts de travail et la Ville offrira par ancienneté aux mécaniciens la possibilité de choisir leur quart de travail.

Advenant qu'aucun employé ne désire travailler le soir ou la nuit, l'employé ayant le moins d'ancienneté pourra y être affecté.

Pour les fins d'application du présent article, la période d'hiver correspond à la période du 15 novembre au 15 avril de l'année suivante et la période d'été à celle entre le 15 avril et le 15 novembre de la même année.

Les horaires de travail durant l'hiver sont :

- Pour les mécaniciens travaillant sur l'horaire de jour : 8 h à 12 h et 13 h à 17 h;
- Pour les mécaniciens travaillant sur l'horaire de soir : 16 h à 24 h;
- Pour les mécaniciens travaillant sur l'horaire de nuit : 24 h à 8 h.

Les mécaniciens travaillant sur l'horaire de nuit sont assujettis aux dispositions de l'article 11.02 d).

Durant l'horaire de soir et de nuit, les mécaniciens bénéficient d'une période de repas d'une demi-heure payée. Toutefois, la période de repas est prise sur les lieux du travail.

Les horaires de travail durant la période d'été sont :

Lundi au jeudi	:	de 7 h 30 à 12 h 00 de 13 h 00 à 17 h 00
Vendredi	:	de 7 h 30 à 12 h 00

N.B.: L'horaire d'été de l'atelier mécanique est conforme aux dispositions de l'article 11.01 b).

11.03 Flexibilité d'horaire

- a) Lorsqu'il y aura des opérations telles que l'enlèvement de la neige, le déblaiement des rues, le sablage, l'épandage, le dégel des puisards, le dégel des services de l'aqueduc, ainsi que lors des opérations de nettoyage des rues, pour la période du 1er avril au 15 mai, le début du travail des employés nécessaires aux opérations et ceci incluant également les employés de soutien tels que les mécaniciens pourra être avancé ou retardé et la fin de la journée cessera d'être considérée comme régulière mais le paiement de temps régulier majoré de cinquante pour cent (50%) sera accordé après huit (8) heures de travail dans une même période de vingt-quatre (24) heures. La période de vingt-quatre (24) heures s'établit de 00 h 00 à 24 h00.

b) Primes de quart

1) Prime de soir - Usine de filtration et centre récréatif.

Les employés assujettis à un horaire de travail sur rotation recevront une prime de quart de un dollar (1,00 \$) l'heure pour les heures normales de travail effectuées entre 16 H 00 et 00 H 00 au centre récréatif et de 17 H 00 et 01 H 00 à l'usine de filtration.

Cette prime sera de un dollar vingt (1,20 \$) à compter du 1^{er} janvier 2009.

2) Prime de nuit - Usine de filtration

Les employés assujettis à un horaire de travail sur rotation recevront une prime de quart de un dollar dix (1,10 \$) l'heure pour les heures normales de travail effectuées entre 01 H 00 et 09 H 00.

Cette prime sera de un dollar trente (1,30 \$) à compter du 1^{er} janvier 2009.

3) Prime de nuit

Pour tout travail effectué en dehors des heures régulières mentionnées au paragraphe 11.01, les employés affectés aux opérations mentionnées au paragraphe 11.03 a) et les employés de soutien tels que mécaniciens, recevront une prime de un dollar vingt (1,20 \$) pour les huit (8) premières heures.

Cette prime sera de un dollar quarante (1,40 \$) à compter du 1^{er} janvier 2009.

c) Prime de disponibilité

L'employé d'Hydro-Joliette qui doit demeurer à la disposition de la Ville vingt-quatre (24) heures par jour pour la durée d'une semaine

complète sera appelé "homme de garde" et recevra cent soixante-quinze (175,00 \$) dollars de plus que son salaire hebdomadaire la semaine où il agira comme tel.

Le temps de garde sera réparti également à tour de rôle selon une liste établie au 1^{er} janvier de chaque année. Il doit y avoir au moins un monteur de ligne par équipe de garde.

Le travail supplémentaire rattaché à la journée régulière est accordé prioritairement à l'employé affecté à la garde.

En cas d'absence d'un employé d'Hydro-Joliette assigné pour effectuer du temps de garde, son remplacement se fera à tour de rôle par ordre d'ancienneté. Le premier employé disponible devient « homme de garde ».

11.04 Période de repos intercalaire

Tous les employés auront droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi.

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Tout travail effectué sur semaine en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 11 et tout temps supplémentaire effectué le samedi est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

L'excédent de quatre (4) heures de temps supplémentaire à l'intérieur d'une même journée effectué par un employé lui sera rémunéré à son taux régulier majoré de cent pour cent (100 %).

Tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %). Pour les employés assujettis à un horaire de travail réparti sur sept (7) jours, la première journée de congé hebdomadaire sera considérée comme un samedi, la deuxième comme un dimanche et, si requis, la troisième comme un samedi.

La période de vingt-quatre (24) heures s'établit de 00 h 01 à 24 h 00, sauf à l'usine de filtration où elle s'établit de 01 h 01 à 01 h 00.

12.02 L'employé, dont les services sont requis les jours de fêtes chômées, prévus à l'article 13 de la présente convention, est payé au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %) pour le travail accompli, en plus de la rémunération qu'il a droit pour la fête.

12.03 a) Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire et est réparti parmi les employés réguliers de la même fonction à savoir :

1. Pour un rappel au travail on doit toujours appeler l'employé le plus bas en surtemps dans la fonction demandée. Tout nouvel employé régulier intégrant une fonction recevra la moyenne des heures comptabilisées pour les fins de cet article;

2. A défaut de candidat, on prend un autre employé qui est apte à faire le travail et qui est le plus bas en surtemps;
3. Lorsqu'un employé est appelé pour effectuer du temps supplémentaire et qu'il n'y a pas de réponse, il est réputé avoir refusé. Les employés pourront transmettre deux (2) numéros à leur supérieur immédiat.

- b) Le travail supplémentaire qui précède ou suit immédiatement l'horaire régulier d'un employé ou qui se situe à l'intérieur de cet horaire est effectué par l'employé qui doit être affecté à ce travail au début de l'horaire régulier.

Si aucun employé régulier n'est disponible pour effectuer le temps supplémentaire, la Ville peut alors utiliser un autre employé qui est en mesure d'effectuer le travail s'il y en a ou, à défaut, toute autre personne.

- c) Le surtemps est cumulé de mois en mois avec copie au Syndicat et le calcul se fait comme suit :

1. Le surtemps est comptabilisé en heure régulière;
2. On additionne tout le temps fait par un employé à toutes les fonctions travaillées ainsi que le nombre d'heures de surtemps qu'il aurait fait; advenant un refus. Il ne peut y avoir en tout temps plus de dix (10) heures de différence entre les employés d'une même fonction;
3. On additionne tout le temps fait ou refusé par un employé à toutes les fonctions travaillées ainsi que le nombre d'heures de surtemps qu'il aurait fait advenant un refus, une absence par maladie ou accident de travail;
4. Lors d'absence pour maladie, accident de travail, au retour de l'employé le temps supplémentaire comptabilisé est rétabli à celui qui a le plus bas taux dans sa classification.

12.04 Pour les fins du présent article, tout employé qui sera demandé pour travailler après ses heures régulières de travail aura droit à un minimum d'une (1) heure payée, et toute fraction d'heure additionnelle dépassant quinze (15) minutes comptera pour une (1) heure de travail.

12.05 Un salarié a droit à une période d'arrêt de trente (30) minutes payées pour prendre un repas après une période de travail de trois (3) heures en temps supplémentaire. Par la suite, si le temps supplémentaire se continue, le salarié a droit à une période d'arrêt de trente (30) minutes payées pour prendre un repas après chaque période de travail de trois (3) heures en temps supplémentaire.

12.06 **Rappel d'urgence et paie minimum de présence**

Tout employé, rappelé au travail après avoir terminé sa journée complète régulière et avoir quitté l'établissement de l'Employeur depuis plus de quinze (15) minutes, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas applicable.

L'employé rappelé au travail doit être en mesure d'effectuer le travail, et s'il y a lieu, détenir les certificats exigés par les lois ou les règlements.

Le minimum de paiement de trois (3) heures ne s'applique pas lorsque le temps supplémentaire effectué précède immédiatement et est accolé à l'horaire régulier de travail de l'employé ou suit immédiatement l'horaire régulier de travail de l'employé.

12.07 **Temps remis**

L'employé qui exécute du travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux du temps supplémentaire ou s'il le désire, convertit en temps, au taux supplémentaire applicable, le travail rémunéré jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) heures par année.

La prime de garde peut également être convertie en temps remis aux mêmes conditions stipulées au paragraphe précédent.

La reprise en temps des heures ainsi accumulées est déterminée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

Le temps accumulé et non utilisé entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre est payé au plus tard le 20 décembre de l'année courante. On peut accumuler du temps à partir du 1^{er} décembre.

12.08 Usine de filtration

a) Le temps supplémentaire à l'usine de filtration est réparti de la façon suivante :

Si un des opérateurs de la station de traitement d'eau est dans l'impossibilité de faire ses heures régulières de travail (son "quart"), et qu'aucun remplaçant n'est disponible, alors le temps supplémentaire sera exécuté comme suit :

1. L'opérateur en poste immédiatement avant le "quart" de travail à combler devra exécuter les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire;
2. L'opérateur dont le "quart" de travail suit immédiatement le "quart" à combler devra exécuter les quatre (4) dernières heures de temps supplémentaire, soit les quatre (4) dernières heures précédant son "quart" régulier de travail.

b) Toutefois, pour les opérateurs travaillant sur le quart de 09 h à 17 h, le choix sera offert à l'employé qui est le premier opérateur. En cas de refus, l'Employeur demandera au deuxième opérateur et au troisième opérateur, s'il y a lieu, en cas de refus du deuxième opérateur. Par contre, le dernier opérateur devra obligatoirement effectuer le temps supplémentaire requis.

- c) Dans le cas où un employé serait absent du travail pour cause de maladie ou accident, lésion professionnelle, congé parental, congé sans solde ou traitement différé, après la dixième (10ième) journée programmée consécutive d'absence, si le salarié absent est programmé sur l'horaire de soir ou l'horaire de nuit au cours d'une semaine d'absence, l'Employeur pourra transférer le dernier opérateur programmé de jour au cours de la même semaine sur l'horaire de l'opérateur absent, et ainsi de suite de semaine en semaine jusqu'au retour de l'opérateur absent.
- d) Le surtemps ne sera pas comptabilisé et s'effectuera selon les besoins du service.
- e) En tout temps, il devra y avoir au moins un (1) opérateur pour effectuer le travail sur chacun des quarts de travail.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

13.01 La Ville convient de reconnaître et d'observer, durant l'année, quatorze (14) congés fériés et payés ainsi que quatre (4) congés mobiles. Les jours suivants seront chômés et payés :

- Le jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La Journée nationale des patriotes
- La fête nationale du Québec
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- L'Action de grâces
- Le jour du Souvenir
- La veille de Noël
- Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du jour de l'An

Dans le cas des congés mobiles, l'employé devra aviser son supérieur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et ce congé pourra être refusé si cela entraîne une perturbation du service ou du surtemps. Ce congé ne sera pas, en aucun temps, monnayable.

13.02 Si un des jours ci-haut mentionnés tombe le samedi, alors il sera observé le jour ouvrable précédant la fête et s'il tombe le dimanche, alors il sera observé le jour ouvrable suivant la fête.

13.03 Si un des jours fériés et chômés coïncide avec une période de vacances d'un employé, prévues à l'article 14 de la présente convention, une journée de vacances reste alors dans la banque des journées de vacances du salarié.

13.04 Employés de l'Usine de filtration

Les jours fériés ci-dessus mentionnés pourront être pris au choix de l'employé, sur le quart de neuf heures (09 h 00) à dix-sept heures (17 h 00) du lundi au vendredi après entente avec le supérieur immédiat.

13.05 Employés du Centre récréatif

L'employé, dont les services sont requis les jours de fêtes chômées, prévus à l'article 13 de la présente convention, est payé à son taux régulier majoré de 100 % pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête à raison de huit (8) heures.

N.B. : Si la journée correspond à une période de 10 heures, le salarié peut combler la différence à même le solde d'une banque de son choix.

13.06 Les employés mentionnés au paragraphe 13.04 et assujettis à un horaire de travail, qui n'ont pas utilisé les jours de congé fériés qui leur sont alloués, reçoivent avec la paie la plus rapprochée du 31 décembre de chaque année, un montant équivalent à une journée régulière de travail pour chacun des congés non utilisés.

Pour les employés du Centre récréatif Marcel-Bonin, le congé de la fête du Vendredi saint sera reporté au dimanche de Pâques, et ce, pour la durée de la présente convention.

13.07 L'employé absent du travail pour toute cause prévue à la convention collective sauf pour les vacances, au moment où survient un congé férié, n'a pas droit au paiement du congé férié.

ARTICLE 14 - VACANCES ANNUELLES

14.01 Pour fins de calcul de vacances, l'année de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Tout employé régi par la présente convention a droit à chaque année à la période de vacances ci-après prévue en fonction du service continu accumulé au 31 décembre de l'année précédente.

- a) S'il a moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre, à une journée de vacances payée à son taux de salaire régulier pour chaque mois entier de service continu, ne devant pas excéder dix (10) jours de vacances;
- b) S'il a un (1) an de service continu au 31 décembre, à dix (10) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- c) S'il a trois (3) ans de service continu au 31 décembre, à quinze (15) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- d) S'il a sept (7) ans de service continu au 31 décembre, à vingt (20) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- e) S'il a treize (13) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-cinq (25) jours de vacances payés à son taux de salaire régulier;
- f) Par la suite, il a droit aux jours de vacances payés à son taux de salaire régulier jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) jours en fonction du service continu au 31 décembre;

16 ans de service continu = 26 jours

18 ans de service continu = 27 jours

20 ans de service continu = 28 jours

22 ans de service continu = 29 jours

24 ans de service continu = 30 jours

29 ans de service continu = 35 jours

14.02 La rémunération pour la période de vacances est versée à chaque période de paie par dépôt bancaire à moins que le salarié fasse la demande de recevoir le montant total de ses vacances avant son départ.

14.03 L'employé qui voit son lien d'emploi rompu avec la Ville a droit aux bénéfiques des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

14.04 Si un employé est absent par maladie et/ou accident non couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au moment du début d'une période de vacances programmée, il peut reporter sa période de vacances, après son retour au travail à une date convenue entre l'employé et l'Employeur. Cependant, si l'employé ne peut reporter ses vacances à une période ultérieure avant le 31 décembre de l'année en cours, il reçoit alors l'indemnité de vacances à laquelle il a droit. Dans un tel cas, les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année subséquente.

Par ailleurs, si un employé est absent par maladie et/ou accident, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au moment du début d'une période de vacances programmée, il peut reporter sa période de vacances, après son retour au travail, à une date convenue entre l'employé et l'Employeur. S'il ne peut reporter ses vacances à une période ultérieure avant le 31 décembre de l'année en cours, il a alors le choix de recevoir l'indemnité de vacances à laquelle il a droit ou de reporter sa période de vacances au cours de l'année subséquente. Dans un tel cas, la période de vacances peut être prise après le retour du salarié après entente avec l'Employeur, mais en aucun cas cette reprise ne peut primer les droits de choix de vacances d'un autre employé.

14.05 Un tableau de vacances sera affiché par l'Employeur au plus tard le 15 mai de chaque année et ne sera pas modifié à moins d'un consentement mutuel entre l'employé et l'Employeur.

14.06

Le choix des vacances des employés se fait entre le 1^{er} avril et le 1^{er} mai de chaque année. Sauf dans le cas où un employé est seul à occuper une fonction, un maximum de cinquante (50 %) des employés d'une même fonction pourront prendre leurs vacances simultanément. Toute dérogation devra avoir été préalablement approuvée par le directeur du service concerné.

Quant aux opérateurs de l'usine de filtration, un maximum de deux (2) employés pourront prendre leurs vacances en même temps.

ARTICLE 15 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

15.01 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit durant son absence son plein salaire régulier net pour une période maximale de soixante-dix-huit (78) semaines consécutives, en autant que le salarié soit éligible, pour chacune des semaines de cette période, au versement complet de l'indemnité de remplacement de revenu par la CSST. A compter de la soixante-dix-neuvième (79e) semaine d'absence consécutive, l'employé ne reçoit alors que les prestations versées par la CSST.

Par ailleurs, si le médecin de la Ville ou de la Commission fait rapport à l'effet que le salarié souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions, l'employé reçoit alors les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'employé victime d'une lésion professionnelle ne reçoit aucune compensation pour les congés fériés qui surviennent pendant son absence, ce paiement étant déjà compris dans l'indemnité qu'il reçoit.

Pour avoir droit aux bénéfices du présent article, l'employé doit signer le formulaire de la CSST de façon à ce que la Ville reçoive directement le chèque de prestation de l'employé.

Maladie, accident de travail ou lésion professionnelle : Désigne tout ce qui est visé par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

15.02 Un employé victime d'une lésion professionnelle et qui doit s'absenter du travail à cause de cette lésion professionnelle continue de bénéficier des avantages prévus à la convention collective comme s'il était au travail.

15.03

Lorsqu'un employé victime d'une lésion professionnelle voit ses capacités diminuer et doit occuper un poste de niveau inférieur, la Ville consent à compenser sa perte salariale de la façon suivante.

Il sera versé à cet employé la différence entre son nouveau revenu net hebdomadaire et le revenu net qu'il avait avant son accident de travail. Cependant, cette compensation tient compte de tout montant d'incapacité partielle permanente que ce dernier recevra ou pourrait recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

Cependant, l'employé qui acceptera une compensation totale au lieu d'un versement étalé de la CSST, ne pourra bénéficier de cette clause.

ARTICLE 16 - JOURS DE MALADIE

16.01 À compter du 1er janvier 2009, la Ville crédite au 1^{er} janvier de chaque année à tout employé régulier à son emploi et couvert par le présent article, neuf (9) jours de congé de maladie. Ces jours ne sont pas cumulatifs et le solde au 31 décembre de chaque année sera monnayable selon les dispositions du présent article.

Si un employé devient couvert par le présent article au cours d'une année ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complet de service.

16.02 Durant le mois de janvier de chaque année, la Ville paie à l'employé régulier le solde de sa banque de jours de maladie au 31 décembre de l'année précédente.

16.03 L'employé qui acquiert son statut d'employé régulier durant l'année se voit attribuer, à la date où il obtient tel statut, un crédit de jours de maladie à raison de un (1) jour par mois ou partie de mois de calendrier durant la période de temps où l'employé est employé régulier, et ce, jusqu'à concurrence de neuf (9) jours.

16.04 L'employé doit informer la Ville de sa maladie la première journée de son absence pour avoir droit au paiement. A son retour au travail et sur demande de l'Employeur, l'employé devra produire un certificat médical de son médecin traitant. L'employé malade sera tenu de produire un tel certificat médical après plus de trois (3) jours consécutifs d'absence. Dans ce cas, le certificat médical est défrayé par l'Employeur sur présentation d'une pièce justificative.

Si l'Employeur n'est pas d'accord avec le certificat médical du médecin traitant, il peut alors, à ses frais, faire examiner le salarié par un médecin de son choix. S'il y a divergence entre les positions exprimées par les deux médecins, l'Employeur pourra, à ses frais, demander un arbitrage médical par un médecin spécialiste qui sera choisi par le médecin traitant du salarié et le médecin de l'Employeur.

La décision de l'arbitre médical sera finale et sans appel. Cette disposition d'arbitrage médical ne s'applique que dans le cas où la maladie ou l'accident du salarié ne constitue pas une lésion professionnelle.

Si un employé doit se présenter devant l'arbitre médical pendant ses heures régulières de travail, il est sans perte de salaire régulier.

Si un employé travaille sur un horaire particulier, il devra rappeler son supérieur ou son remplaçant au moins huit (8) heures à l'avance. Sinon, il sera encore considéré comme malade par l'Employeur même s'il se présente au travail.

16.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire.

16.06 Le calcul des jours en maladie est basé sur une semaine de cinq (5) jours, tout aussi bien en ce qui concerne la déduction des jours de maladie utilisés que la remise en argent lors de la retraite, du départ ou du décès.

16.07 Maladie dans la famille

Dans le cas de maladie du conjoint ou de l'enfant à charge de l'employé, lorsque personne à la maison autre que celui-ci ne peut pourvoir aux besoins du malade, l'employé aura droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet jusqu'à cinq (5) journées de congé-maladie accumulées pour maladie.

ARTICLE 17 - CONGÉS SPÉCIAUX

Tout employé régulier bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants :

- 17.01**
- a) A l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour de son mariage, si ce jour est un jour ouvrable pour le salarié, ou trois (3) jours ouvrables consécutifs précédant ou suivant immédiatement le jour du mariage si le jour du mariage n'est pas un jour ouvrable pour le salarié;
 - b) A l'occasion du mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, d'un père, d'une mère : un (1) jour ouvrable soit le jour du mariage si ce jour est un jour ouvrable pour le salarié ou le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour du mariage si le jour du mariage n'est pas un jour ouvrable pour le salarié;
 - c) A l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant : dix (10) jours ouvrables pris à l'intérieur des soixante (60) jours suivants l'événement;
 - d) A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du gendre et de la bru du salarié ou du conjoint : une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, la journée des funérailles se situant l'intérieur de cette période;

Une journée pourra cependant être décalé pour tenir compte des obsèques ou de l'enterrement. Cette disposition s'applique à c) et à d) du présent article;
 - e) A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, du petit-enfant du salarié ou du conjoint : un (1) jour ouvrable, soit le jour des funérailles si ce jour est un jour ouvrable pour le salarié, ou le jour ouvrable qui précède le jour des funérailles si le jour des funérailles n'est pas un jour ouvrable pour le salarié;

- f) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie plus de soixante (60) jours de service continu;
- g) Lorsque l'employé est appelé à agir comme juré ou lorsqu'il est appelé à agir comme témoin dans un dossier qui a un rapport avec ses activités reliées au travail, la Ville reconnaît et accepte d'accorder à l'employé un permis d'absence correspondant à la période où sa présence est requise à la cour, et l'employé devra fournir, sur demande, un certificat attestant sa présence à la cour;

17.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

17.03 Ces jours devront être pris lors de l'événement, sauf ceux prévus à l'article 17.01 c) et ne seront pas cumulatifs. Cependant, l'employé ne pourra bénéficier de ces jours s'il surviennent lors de congé(s) autorisé(s) ou si dans cette période, il reçoit de l'assurance salaire ou est victime d'une lésion professionnelle.

17.04 Si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) km de Joliette et que le salarié produit une attestation à l'effet qu'il a assisté à l'événement, celui-ci aura droit à un (1) jour de plus de ce qui est prévu à 17.01.

17.05 On entend par conjoints : les personnes :

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

17.06 On entend par belle-mère, beau-père, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur : des personnes ayant un lien de parenté par l'entremise du conjoint tel que défini à 17.05.

ARTICLE 18 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 18.01** La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.
- 18.02** Les deux (2) 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 employés.
- 18.03** La Ville doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 18.04** La Ville s'engage à fournir au besoin à tous les employés des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail suivant la liste qui apparaît à l'annexe "E" attachée à la présente convention pour y faire partie intégrante. Cependant, ces vêtements demeureront en possession de la Ville qui assurera l'entretien et seront portés uniquement pour les fins du travail. La Ville assurera également l'entretien pour les employés suivants : mécaniciens, forgeron-soudeur, égoutiers, inspecteurs de bornes-fontaines et les opérateurs à l'usine de filtration.
- 18.05** Dans les cas de lésions professionnelles, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à rémunérer la portion restante de l'horaire normal de travail.
- 18.06** La Ville fournit un local adéquat au 485, P.-H.-Desrosiers pour les repas des employés équipé de poêle, four micro-ondes, réfrigérateur, toilettes et lavabo. Ces mêmes dispositions seront maintenues dans l'éventualité d'un déménagement des ateliers municipaux.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 La Ville et le Syndicat s'engagent à maintenir en vigueur le plan d'assurance groupe existant jusqu'à une nouvelle entente acceptable par les deux (2) parties.

19.02 La Ville s'engage à contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) du paiement des primes exigibles en vertu du plan d'assurance.

19.03 Comité des assurances

L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité qui aura pour mandat, avant l'échéance du contrat d'assurance collective, de prendre connaissance des conditions de renouvellement du contrat d'assurance collective et, s'il y a lieu, de soumettre des recommandations à apporter au contrat d'assurance ou une modification de l'assureur.

Ce comité sera composé d'un représentant de chaque partie. De plus, un représentant de chaque syndicat détenant une accréditation pour représenter des employés de la Ville et un représentant de l'Association des cadres de la Ville pourront aussi participer aux travaux du comité.

Ce comité sera consultatif et ses recommandations ne pourront engager l'Employeur.

ARTICLE 20 - RÉGIME DE RENTES

- 20.01** La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime des rentes décrété par le règlement municipal 36-2002 et ses amendements.
- 20.02** Sur demande écrite de l'employé, l'Employeur prélèvera sur le salaire un montant d'épargne qu'il fera parvenir à l'institution financière désigné par celui-ci.

ARTICLE 21 - DROITS ACQUIS

21.01 Les employés régis par la présente convention conservent tous droits acquis dont ils jouissent actuellement.

ARTICLE 22 - ÉVALUATION DES EMPLOIS

22.01 La Ville et le Syndicat conviennent de maintenir un Comité conjoint d'évaluation des emplois composé de deux (2) représentants du Syndicat et d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur.

Le mandat du Comité est de veiller au maintien de l'équité et à l'évaluation de fonctions qui auraient été modifiées ou nouvellement créées.

Ce Comité se réunit au besoin sur demande de l'une ou l'autre des parties, sans perte de traitement pour les salariés qui y participent.

22.02 Si pendant la durée de la convention collective une nouvelle fonction était créée ou si une fonction existante était modifiée, alors l'évaluation de la nouvelle fonction sera faite par le Comité conjoint d'équité salariale. Toutefois, le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de définir le contenu de la description de tâches d'une fonction.

En cas de désaccord au sein du Comité conjoint d'équité salariale, la Ville applique à la nouvelle fonction l'échelle salariale qu'elle juge appropriée et le Syndicat ou le salarié concerné peut déposer un grief selon la procédure prévue à la convention collective. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue.

L'arbitre qui entend un tel grief doit rendre sa décision en fonction du système d'évaluation des emplois élaboré dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 23 - AUGMENTATION DE SALAIRE

- 23.01**
- a) Rétroactivement au 1er janvier 2005, l'échelle salariale en vigueur au 1er janvier 2004 est majorée de 2.50 %.
 - b) Rétroactivement au 1er janvier 2006, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 2.50 %.
 - c) Rétroactivement au 1er janvier 2007, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 2.50 %.
 - d) Rétroactivement au 1er janvier 2008, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 4.90 %.
 - e) À compter du 1er janvier 2009, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 2.50 %.
 - f) À compter du 1^{er} janvier 2010, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 2.50 %.
 - g) A compter du 1^{er} janvier 2011, l'échelle salariale prévue au paragraphe précédent est majorée de 2.50 %.

ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01** Dans le cas où le Directeur de service ou son représentant décide de convoquer un employé pour raison disciplinaire, celui-ci doit être accompagné par un représentant syndical.
- 24.02** Un employé dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé dans un maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance des faits qui justifient cet avis ou cette mesure disciplinaire avec copie au Syndicat.
- 24.03** L'employé peut contester l'avis ou la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention.
- 24.04** Tout avis ou mesure disciplinaire versé au dossier de l'employé ne peut être invoqué contre lui si au cours des douze (12) mois suivant la date du dépôt de l'avis ou de la mesure disciplinaire, s'il n'y a pas eu d'autre avis ou mesure pour acte similaire versé à son dossier.
- Tout avis ou mesure disciplinaire annulé par l'Employeur ou par une décision arbitrale est retiré du dossier de l'employé.
- 24.05** Sur préavis de 24 heures, tout employé, accompagné s'il le désire d'un représentant syndical, a le droit de consulter son dossier personnel en faisant la demande au Directeur général ou son représentant autorisé et doit en avoir avisé son supérieur immédiat au préalable. Il est entendu que la consultation du dossier personnel se fait sur les heures régulières d'ouverture de l'hôtel de ville.

ARTICLE 25 - PRÉVENTION DES ACCIDENTS

25.01 La Ville et le Syndicat conviennent de nommer un Comité de sécurité et de santé, composé d'un maximum de deux (2) membres désignés par la Ville et deux (2) membres désignés par le Syndicat. Les fonctions du Comité de sécurité sont :

- a) de conseiller la Ville pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle à la Ville;
- b) de faire enquête sur tous les accidents, conformément à la technique d'enquête d'accident du Service d'inspection du travail et d'en faire rapport après chaque enquête, dont copie est transmise immédiatement à la Ville et au Syndicat;
- c) de se réunir au besoin pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir, ou dans les cas spéciaux à la demande de deux (2) membres du Comité, soit un représentant de la Ville et un représentant du Syndicat;
- d) d'élaborer et de mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information dans le domaine de la prévention et d'en surveiller l'exécution;
- e) de faire un compte rendu de toutes ses réunions et inspections dont copie est adressée à la Ville et au Syndicat;
- f) le Comité se réunit au moins à tous les trois (3) mois, mais aussi souvent que nécessaire;
- g) un (1) membre du Comité syndical peut, avec un préavis de vingt-quatre (24) heures, se libérer sans perdre aucun droit afin de faire enquête dans tous cas liés à la prévention. Il devra être accompagné d'un représentant patronal du Comité de prévention et cette pratique ne devra cependant entraîner aucun abus;

- h) de plus, la Ville accepte les responsabilités suivantes :
1. de prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour la sécurité et la santé des employés pendant les heures de leur emploi;
 2. de fournir l'équipement et les accessoires d'usage pour la protection des employés, y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection ou surveillant de travaux, le tout tel que recommandé par le Comité de sécurité;
 3. de donner suite dans les délais recommandés à toutes les recommandations du Comité de sécurité.

25.02

- a) Le Comité est informé, sans délai au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures, de tout accident avec blessures et aussitôt que possible, mais au plus tard dans les quarante-huit (48) heures, de tout accident sans blessure.
- b) Le Comité désigne deux (2) membres, soit un représentant de la Ville et un représentant du Syndicat, pour faire enquête dans chaque cas selon la technique précédemment convenue. Après réception du rapport d'enquête, l'une ou l'autre des parties peut introduire tout fait nouveau ou commentaire qu'il juge utile aux fins de l'enquête et ces faits nouveaux ou commentaires font partie intégrante du rapport d'enquête.
- c) Le mot "accident" utilisé dans cet article signifie : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

25.03

Un travailleur 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 l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Le travailleur ne peut cependant exercer son droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

25.04 La Ville s'engage à placer une trousse de premiers soins dans chacun de ses véhicules et aux endroits recommandés par le Comité de sécurité.

25.05 Tout salarié, qui omet d'utiliser l'équipement et/ou les accessoires d'usage pour la protection des employés, y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection, peut être sujet à des mesures disciplinaires.

ARTICLE 26 - GARANTIE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS

26.01 **Plancher d'emploi**

La Ville s'engage à maintenir en tout temps à son emploi, un minimum de quarante-huit (48) employés réguliers sous réserve des dispositions de l'article 8.06 de la convention collective.

Un employé régulier absent de son travail pour toute cause prévue à la convention collective est calculé dans le nombre d'employés réguliers qui précède. Par ailleurs, un employé régulier en mise à pied n'est pas calculé.

26.02 Nonobstant ce qui précède, si le service d'Hydro-Joliette n'était plus géré en tout ou en partie par la Ville, et ce, pour toute raison quelconque, alors le minimum d'employés réguliers établi à l'article 26.01 sera diminué du nombre d'employés composant le service d'Hydro-Joliette et ces employés seraient transférés et relèveraient du nouvel employeur. (Voir annexe « I »).

26.03 Dans tous les cas de fusion, régionalisation, intégration, annexion ou autre opération similaire avec d'autres villes, la Ville s'engage à maintenir les dispositions actuelles de la convention collective à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 27 - CONTRATS FORFAITAIRES

- 27.01** La Ville reconnaît que les travaux qui furent exécutés totalement ou partiellement par les employés, avant la signature de la convention collective, continueront d'être exécutés par eux totalement ou partiellement.
- 27.02** Par ailleurs, la Ville s'engage à maintenir un niveau d'activités favorisant une utilisation optimale de ses employés et leur assurant des opportunités de développement équivalentes à celles existantes.
- 27.03** Dans tous les cas de démarrage de nouvelles activités, la Ville convoquera le Syndicat à une rencontre afin de l'informer de la nature de la décision et des motifs opérationnels qui la justifient, des impacts susceptibles d'occasionner sa mise en application, avant d'entreprendre ces opérations selon le mode opérationnel projeté.

ARTICLE 28 - CONGÉ SANS SOLDE

28.01 Congé sans solde

Tout employé régulier a droit, à chaque période de sept (7) ans de service continu, à un congé sans solde d'une durée minimum de trois (3) mois et d'au plus douze (12) mois.

Pour bénéficier d'un tel congé, l'employé doit formuler sa demande, par écrit, au directeur général ou son représentant autorisé, au moins soixante (60) jours ouvrables avant la date anticipée de son départ.

Durant sa période de congé, l'employé accumule son ancienneté, mais n'a plus droit aux bénéfices de la présente convention à l'exception de l'assurance collective et du régime de rente pourvu qu'il assume la part des primes de l'Employé et de l'Employeur pour la durée du congé. La paie de vacances pour les années visées par le congé sans solde sera établie au prorata des mois travaillés à chaque année visée par le congé sans solde.

Un seul employé par fonction, un maximum de trois (3) par service et un maximum de dix (10) employés au total pourront être autorisés en même temps à prendre un tel congé, et ce, en tenant compte des personnes absentes pour un congé en traitement différé. Les congés sans solde sont accordés par ordre d'ancienneté.

A la fin de la période de congé, l'employé reprend la fonction qu'il occupait à son départ.

ARTICLE 29 - CLAUSES SPÉCIALES

29.01 La Ville s'engage à fournir, sans frais, l'assistance judiciaire aux employés poursuivis devant les tribunaux, à la suite d'actes non volontaires posés dans l'exercice de leur fonction.

29.02 a) Si un employé ne peut remplir sa fonction parce que son permis de conduire est suspendu ou révoqué, il est assigné à une autre fonction égale ou inférieure et reçoit le salaire de la nouvelle fonction qu'il occupe et conserve tous les autres droits et avantages prévus à la convention collective.

Lorsqu'il récupérera son permis de conduire, il reprendra la fonction qu'il occupait avant sa dernière assignation.

b) L'employé doit fournir à l'employeur une copie de son permis de conduire ainsi qu'une copie du renouvellement de son permis de conduire lors d'un tel renouvellement. De plus, l'employé doit informer sans délai l'employeur de toute suspension ou révocation de son permis de conduire ainsi que de toute modification de la catégorie, de la classe de son permis ou toute modification ou restriction et condition pouvant affecter son permis de conduire.

29.03 Seules les lettres d'entente et les annexes ratifiées par le Conseil municipal sont réputées faire partie intégrante de la présente convention collective de travail.

29.04 Congé en traitement différé

1. Définition :

Le régime de congé en traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part, une période de contribution du salarié et d'autre part, une période de congé.

2. Durée du régime :

La durée du régime de congé en traitement différé doit être d'un nombre de mois égal à cinq (5) fois la durée du congé en traitement différé.

3. Durée du congé :

La durée du congé en traitement différé peut être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an. Il peut cependant être de trois (3) mois consécutifs s'il s'agit d'un congé pour fréquenter à temps plein un établissement d'enseignement admissible.

Sauf les dispositions des présentes, le salarié, durant son congé en traitement différé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme s'il n'était plus à l'emploi de la Ville.

4. Conditions d'obtention :

Le salarié peut bénéficier du régime de congé en traitement différé après une demande écrite adressée à la Ville, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) avoir le statut de salarié régulier;
- b) avoir complété cinq (5) années de service;
- c) avoir fait une demande écrite au moins six (6) mois à l'avance de façon à ce que la Ville puisse mettre en place le régime de congé en traitement différé, en précisant la durée du congé en traitement différé et le moment de la prise du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec la Ville sous forme d'un contrat, lequel inclut également les dispositions du présent régime.

d) ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

5. Modalités d'application :

a) L'ensemble des modalités applicables au congé en traitement en différé doit être conforme aux dispositions de l'article 6801 a) du règlement adopté en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu;

b) Salaire :

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congé en traitement différé, le salarié reçoit quatre-vingt pour cent (80%) du salaire hebdomadaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Les autres formes de rémunération, soit les primes ou le temps supplémentaire, lui sont versés en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'il y ait normalement droit, tout comme s'il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, le salarié n'a pas le droit aux dites primes.

c) Régime de retraite :

Aux fins de l'application du régime de retraite, le salarié cotise sur quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire pour toute la période de la durée du régime, ce qui lui permet d'accumuler une période de participation au régime de rente égale à quatre cinquièmes (4/5) de la durée du régime. Le salarié pourra racheter le un cinquième (1/5) manquant en versant la part de l'employé et la part de l'employeur du salaire différé. La présente disposition exclut les périodes de suspension prévues au présent régime.

A titre d'exemple, si la durée du régime est de cinq (5) ans, le salarié cotise sur quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire sur cinq (5) ans pour un total de quatre (4) années de participation au régime. Le salarié pourra racheter l'année manquante (la 5e année).

d) Retour après congé :

Le salarié qui a bénéficié de son congé en traitement différé doit revenir au travail après le congé et occuper ses fonctions habituelles pour une période d'une durée au moins égale à la durée du congé.

e) Ancienneté :

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté aux fins de l'application de la convention collective.

f) Vacances annuelles :

Durant le congé, le salarié est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles. Pendant la durée du régime, les vacances annuelles seront rémunérées à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire hebdomadaire. Si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris les vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le compte annuel des vacances payées auxquelles il a droit au prorata de la durée du congé.

g) Congés de maladie :

Durant son congé, le salarié est réputé accumuler les jours de congé de maladie. Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non, sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa b).

h) Assurance groupe :

Les prestations d'invalidité court terme et long terme et l'assurance vie sont calculées d'après le salaire réellement versé (80 %).

Les primes sont aussi calculées d'après le salaire réellement versé et sont également exigibles durant la période de congé en traitement différé.

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé en traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. A la fin du congé, si le salarié est encore en invalidité, il est alors régi par les dispositions du programme d'assurance groupe.
2. Si l'invalidité survient avant le congé, et qu'elle est de courte durée (moins de dix-sept (17) semaines), elle est présumée ne pas avoir cours et l'employé doit verser à l'employeur une contribution de vingt pour cent (20 %) de son salaire hebdomadaire pendant la période d'invalidité.
3. Si l'invalidité survient avant le congé et est de longue durée (plus de dix-sept (17) semaines), le régime se trouve annulé ainsi que le choix de l'employé. Les sommes détenues par l'employeur sont alors remises à l'employé et celui-ci bénéficie alors des dispositions de la convention collective relative à son invalidité.

Nonobstant ce qui précède, mais avec l'accord écrit de la Ville, l'employé peut suspendre sa participation au régime de congé en traitement différé pour une période n'excédant pas six (6) mois. A la fin de ladite période de suspension, la participation de l'employé au régime de congé en traitement différé est prolongée d'une durée minimale égale à la suspension.

Pour les autres assurances, pendant la période de congé, le salarié doit assumer cent pour cent (100 %) des primes pour maintenir ses assurances, ses primes devant être versées à l'employeur à l'avance le premier jour de chaque mois.

i) Décès :

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si le salarié n'a pas pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à la cotisation au régime de retraite.
2. Si le salarié est déjà en congé, le solde des contributions retenues sur le salaire est remboursé sans être sujet à la cotisation au régime de retraite.

j) Fin d'emploi :

Advenant la fin d'emploi du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective de la fin d'emploi. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à quelque cotisation que ce soit aux fins du régime de retraite.

- k) Le nombre d'employés qui peuvent s'absenter en même temps pour un congé en traitement différé est régi par les dispositions de l'article 29.01 de la convention collective. Dans le calcul du nombre de personnes absentes en même temps, l'Employeur doit tenir compte des personnes en congé sans solde et des personnes absentes à cause d'un congé en traitement différé.

ARTICLE 30 - RÉTROACTIVITÉ

30.01 La Ville convient de remettre aux employés dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier qui suivront la date de la signature de la présente convention le montant de la rétroactivité.

30.02 Malgré les dispositions de l'article 31.01, les employés réguliers régis par la présente convention qui étaient à l'emploi de la Ville le 1^{er} janvier 2005 ou qui le sont devenus depuis cette date bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures effectivement travaillées et/ou payées, incluant les primes de quart, de garde et les vacances.

Considérant les dispositions relatives à l'accomplissement de l'évaluation des emplois selon les termes de la lettre d'entente numéro 9 de la convention collective précédente, les fonctions suivantes bénéficieront de l'article 30.02 de la façon suivante :

- Les opérateurs concierges et les opérateurs d'appareils motorisés « A » à compter du 1^{er} janvier 2006;
- Le concierge - Hôtel de ville à compter du 1^{er} janvier 2007;
- Le concierge - Garage et le concierge - Caserne à compter du 1^{er} janvier 2008.

30.03 Les employés autres que régulier à l'emploi de la Ville au moment de la signature, bénéficient également de cet article.

ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention est en vigueur du 24 septembre 2008 au 31 décembre 2011. Les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle convention de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette, ce 24 septembre 2008

VILLE DE JOLIETTE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE
1152**

M. René Laurin, maire

M. Daniel Mireault, président

Me Pierrick Sylvestre, greffier

M. Guy Joly

M. Laurent Ladouceur

ANNEXE « A »
LISTE D'ANCIENNETÉ

GOYETTE Gilles.....	14-06-76
THIBODEAU André	05-04-80
MIREAULT Daniel.....	09-06-80
DUCHARME François.....	02-10-80
DESJARDINS Michel	15-10-80
LÉPINE Pierre.....	04-05-81
NANTAIS Claude	27-10-81
TÉTREAULT Pierre	12-03-84
JOLY Guy.....	04-06-84
McSWEEN Christian.....	10-09-84
CARON Bruno.....	18-10-85
LAMARCHE Jean	09-06-86
BELLEAU André	02-07-86
LACHAPELLE Gaston.....	17-08-87
DUPUIS Daniel	09-09-87
BARBEAU Jean	25-04-88
PARENT Denis	25-04-88
ARNAUD Jean-Pierre.....	07-09-88
VALOIS Jean-Jules	25-11-88
RONDEAU André.....	04-01-89
TELLIER Michel	20-02-89
LADOUCEUR Laurent.....	01-05-89
LACHAPELLE Roger	26-06-89
GAUVREAU René.....	03-07-89
MALO Gérard.....	04-07-89
GARCEAU Yves	10-07-89
BARIL Michel	21-08-89

ANNEXE « A »

LISTE D'ANCIENNETÉ (SUITE)

DUGAS Dean.....	20-09-93
DURAND Serge	18-04-94
BRIEN Gilles	16-05-94
MOREAU Martin	10-04-95
ÉMERY Jacques	10-04-95
BOIVIN Jocelyn.....	28-08-95
COUTU Jean.....	10-12-95
LAVALLÉE Éric.....	18-08-97
LOYER Stéphane.....	08-02-99
LADOUCEUR Daniel.....	09-02-99
VALOIS Denis	05-06-00
MICHAUD Dominic.....	23-10-00
LEPAGE Jean-Philippe	27-01-03
LAPORTE Louis.....	13-06-03
MALO Dominic	04-09-03
LAVERGNE Frédéric.....	06-07-04
LÉPINE Steve	01-11-04
ALLAIRE Alexandre.....	17-07-06
DESROSIERS Steven.....	17-10-06

ANNEXE « B »

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES

Par la présente, je, soussigné, _____ autorise la Ville à prélever sur ma paie, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 1152 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 du 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.

Et j'ai signé à Joliette, le _____ .

Signature de l'employé

Adresse

Témoïn

ANNEXE « C »
CLASSE SALARIALE

CLASSE	FONCTION	NOMS
1	Concierge édifice	VALOIS Jean-Jules RONDEAU André
2	Concierge édifice - Hôtel de ville	LAPORTE Louis
5	Journaliers	BOIVIN Jocelyn LOYER Stéphane LAVERGNE Frédéric MALO Dominic ALLAIRE Alexandre MICHAUD Dominic
5	Opérateur-concierge	BRIEN Gilles DUCHARME François LAVALLÉE Éric ARNAUD Jean-Pierre
5	Inspecteur bornes-fontaines	LACHAPELLE Gaston
7	Chauffeurs véhicules motorisés	BARIL Michel MIREAULT Daniel PARENT Denis TÉTREAULT Pierre THIBODEAU André EMERY Jacques
8	Égoutier (Voir lettre d'entente numéro 6)	DUPUIS Daniel
8	Égoutier	DURAND Serge GAUVREAU René
8	Finisseur de béton	
8	Préposé à l'entretien et la pose des parcomètres	BARBEAU Jean
8	Opérateur appareils motorisés «A»	MALO Gérard TELLIER Michel

ANNEXE « C »
Classe salariale (SUITE)

10	Émondeur	LAMARCHE Jean BELLEAU André
10	Forgeron-soudeur	DESROSIERS Steven
11	Mécanicien	COUTU Jean VALOIS Denis LEPAGE Jean-Philippe
12	Opérateur usine filtration	CARON Bruno DESJARDINS Michel GARCEAU Yves JOLY Guy MCSWEEN Christian NANTAIS Claude
15	Monteur de lignes	DUGAS Dean GOYETTE Gilles LADOUCEUR Laurent LÉPINE Pierre MOREAU Martin LADOUCEUR Daniel LÉPINE Steve
15	Électricien de maintenance A-2	LACHAPELLE Roger

ANNEXE « D »
GRILLES SALARIALES

GRILLE SALARIALE 2005

Classe	1ère année	2e année	3e année	4e année	5e année
1	14,05 \$	14,93 \$	15,81 \$	16,69 \$	17,57 \$
2	14,51 \$	15,41 \$	16,32 \$	17,23 \$	18,13 \$
3	14,96 \$	15,89 \$	16,83 \$	17,76 \$	18,70 \$
4	15,41 \$	16,37 \$	17,33 \$	18,30 \$	19,26 \$
5	15,86 \$	16,85 \$	17,84 \$	18,83 \$	19,82 \$
6	16,31 \$	17,33 \$	18,35 \$	19,37 \$	20,39 \$
7	16,76 \$	17,81 \$	18,86 \$	19,90 \$	20,95 \$
8	17,21 \$	18,29 \$	19,36 \$	20,44 \$	21,51 \$
9	17,66 \$	18,77 \$	19,87 \$	20,97 \$	22,08 \$
10	18,11 \$	19,25 \$	20,38 \$	21,51 \$	22,64 \$
11	18,56 \$	19,73 \$	20,89 \$	22,05 \$	23,21 \$
12	19,02 \$	20,20 \$	21,39 \$	22,58 \$	23,77 \$
13	19,47 \$	20,68 \$	21,90 \$	23,12 \$	24,33 \$
14	19,92 \$	21,16 \$	22,41 \$	23,65 \$	24,90 \$
15	20,37 \$	21,64 \$	22,91 \$	24,19 \$	25,46 \$

GRILLE SALARIALE 2006

Classe	1ère année	2e année	3e année	4e année	5e année
1	14,41 \$	15,31 \$	16,21 \$	17,11 \$	18,01 \$
2	14,87 \$	15,80 \$	16,73 \$	17,66 \$	18,59 \$
3	15,33 \$	16,29 \$	17,25 \$	18,21 \$	19,16 \$
4	15,79 \$	16,78 \$	17,77 \$	18,75 \$	19,74 \$
5	16,26 \$	17,27 \$	18,29 \$	19,30 \$	20,32 \$
6	16,72 \$	17,76 \$	18,81 \$	19,85 \$	20,90 \$
7	17,18 \$	18,25 \$	19,33 \$	20,40 \$	21,47 \$
8	17,64 \$	18,74 \$	19,85 \$	20,95 \$	22,05 \$
9	18,10 \$	19,24 \$	20,37 \$	21,50 \$	22,63 \$
10	18,57 \$	19,73 \$	20,89 \$	22,05 \$	23,21 \$
11	19,03 \$	20,22 \$	21,41 \$	22,60 \$	23,79 \$
12	19,49 \$	20,71 \$	21,93 \$	23,15 \$	24,36 \$
13	19,95 \$	21,20 \$	22,45 \$	23,69 \$	24,94 \$
14	20,42 \$	21,69 \$	22,97 \$	24,24 \$	25,52 \$
15	20,88 \$	22,18 \$	23,49 \$	24,79 \$	26,10 \$

**ANNEXE « D »
GRILLES SALARIALES (SUITE)**

GRILLE SALARIALE 2007

Classe	1ère année	2e année	3e année	4e année	5e année
1	14,77 \$	15,69 \$	16,61 \$	17,54 \$	18,46 \$
2	15,24 \$	16,19 \$	17,15 \$	18,10 \$	19,05 \$
3	15,71 \$	16,70 \$	17,68 \$	18,66 \$	19,64 \$
4	16,19 \$	17,20 \$	18,21 \$	19,22 \$	20,23 \$
5	16,66 \$	17,70 \$	18,74 \$	19,79 \$	20,83 \$
6	17,14 \$	18,21 \$	19,28 \$	20,35 \$	21,42 \$
7	17,61 \$	18,71 \$	19,81 \$	20,91 \$	22,01 \$
8	18,08 \$	19,21 \$	20,34 \$	21,47 \$	22,60 \$
9	18,56 \$	19,72 \$	20,88 \$	22,04 \$	23,20 \$
10	19,03 \$	20,22 \$	21,41 \$	22,60 \$	23,79 \$
11	19,50 \$	20,72 \$	21,94 \$	23,16 \$	24,38 \$
12	19,98 \$	21,23 \$	22,48 \$	23,72 \$	24,97 \$
13	20,45 \$	21,73 \$	23,01 \$	24,29 \$	25,57 \$
14	20,93 \$	22,23 \$	23,54 \$	24,85 \$	26,16 \$
15	21,40 \$	22,74 \$	24,07 \$	25,41 \$	26,75 \$

GRILLE SALARIALE 2008

Classe	1ère année	2e année	3e année	4e année	5e année
1	15,49 \$	16,46 \$	17,43 \$	18,39 \$	19,36 \$
2	15,99 \$	16,99 \$	17,99 \$	18,98 \$	19,98 \$
3	16,48 \$	17,51 \$	18,54 \$	19,57 \$	20,60 \$
4	16,98 \$	18,04 \$	19,10 \$	20,16 \$	21,23 \$
5	17,48 \$	18,57 \$	19,66 \$	20,76 \$	21,85 \$
6	17,98 \$	19,10 \$	20,22 \$	21,35 \$	22,47 \$
7	18,47 \$	19,63 \$	20,78 \$	21,94 \$	23,09 \$
8	18,97 \$	20,15 \$	21,34 \$	22,53 \$	23,71 \$
9	19,47 \$	20,68 \$	21,90 \$	23,12 \$	24,33 \$
10	19,96 \$	21,21 \$	22,46 \$	23,71 \$	24,95 \$
11	20,46 \$	21,74 \$	23,02 \$	24,30 \$	25,58 \$
12	20,96 \$	22,27 \$	23,58 \$	24,89 \$	26,20 \$
13	21,45 \$	22,80 \$	24,14 \$	25,48 \$	26,82 \$
14	21,95 \$	23,32 \$	24,70 \$	26,07 \$	27,44 \$
15	22,45 \$	23,85 \$	25,25 \$	26,66 \$	28,06 \$

ANNEXE « D »
GRILLES SALARIALES (SUITE)

GRILLE SALARIALE 2009

Classe	1ère année	2e année	3e année	4e année	5e année
1	15,88 \$	16,87 \$	17,86 \$	18,85 \$	19,85 \$
2	16,39 \$	17,41 \$	18,43 \$	19,46 \$	20,48 \$
3	16,90 \$	17,95 \$	19,01 \$	20,06 \$	21,12 \$
4	17,41 \$	18,49 \$	19,58 \$	20,67 \$	21,76 \$
5	17,92 \$	19,03 \$	20,15 \$	21,27 \$	22,39 \$
6	18,42 \$	19,58 \$	20,73 \$	21,88 \$	23,03 \$
7	18,93 \$	20,12 \$	21,30 \$	22,48 \$	23,67 \$
8	19,44 \$	20,66 \$	21,87 \$	23,09 \$	24,30 \$
9	19,95 \$	21,20 \$	22,45 \$	23,69 \$	24,94 \$
10	20,46 \$	21,74 \$	23,02 \$	24,30 \$	25,58 \$
11	20,97 \$	22,28 \$	23,59 \$	24,90 \$	26,21 \$
12	21,48 \$	22,82 \$	24,17 \$	25,51 \$	26,85 \$
13	21,99 \$	23,37 \$	24,74 \$	26,11 \$	27,49 \$
14	22,50 \$	23,91 \$	25,31 \$	26,72 \$	28,13 \$
15	23,01 \$	24,45 \$	25,89 \$	27,32 \$	28,76 \$

GRILLE SALARIALE 2010

Classe	1ère année	2e année	3e année	4e année	5e année
1	16,27 \$	17,29 \$	18,31 \$	19,33 \$	20,34 \$
2	16,80 \$	17,85 \$	18,90 \$	19,95 \$	21,00 \$
3	17,32 \$	18,40 \$	19,48 \$	20,57 \$	21,65 \$
4	17,84 \$	18,96 \$	20,07 \$	21,19 \$	22,30 \$
5	18,36 \$	19,51 \$	20,66 \$	21,81 \$	22,95 \$
6	18,89 \$	20,07 \$	21,25 \$	22,43 \$	23,61 \$
7	19,41 \$	20,62 \$	21,83 \$	23,05 \$	24,26 \$
8	19,93 \$	21,18 \$	22,42 \$	23,67 \$	24,91 \$
9	20,45 \$	21,73 \$	23,01 \$	24,29 \$	25,56 \$
10	20,97 \$	22,28 \$	23,60 \$	24,91 \$	26,22 \$
11	21,50 \$	22,84 \$	24,18 \$	25,53 \$	26,87 \$
12	22,02 \$	23,39 \$	24,77 \$	26,15 \$	27,52 \$
13	22,54 \$	23,95 \$	25,36 \$	26,77 \$	28,18 \$
14	23,06 \$	24,50 \$	25,95 \$	27,39 \$	28,83 \$
15	23,59 \$	25,06 \$	26,53 \$	28,01 \$	29,48 \$

**ANNEXE « D »
GRILLES SALARIALES (SUITE)**

GRILLE SALARIALE 2011

Classe	1ère année	2e année	3e année	4e année	5e année
1	16,68 \$	17,72 \$	18,77 \$	19,81 \$	20,85 \$
2	17,22 \$	18,29 \$	19,37 \$	20,44 \$	21,52 \$
3	17,75 \$	18,86 \$	19,97 \$	21,08 \$	22,19 \$
4	18,29 \$	19,43 \$	20,57 \$	21,72 \$	22,86 \$
5	18,82 \$	20,00 \$	21,17 \$	22,35 \$	23,53 \$
6	19,36 \$	20,57 \$	21,78 \$	22,99 \$	24,20 \$
7	19,89 \$	21,14 \$	22,38 \$	23,62 \$	24,87 \$
8	20,43 \$	21,70 \$	22,98 \$	24,26 \$	25,53 \$
9	20,96 \$	22,27 \$	23,58 \$	24,89 \$	26,20 \$
10	21,50 \$	22,84 \$	24,19 \$	25,53 \$	26,87 \$
11	22,03 \$	23,41 \$	24,79 \$	26,16 \$	27,54 \$
12	22,57 \$	23,98 \$	25,39 \$	26,80 \$	28,21 \$
13	23,10 \$	24,55 \$	25,99 \$	27,44 \$	28,88 \$
14	23,64 \$	25,12 \$	26,59 \$	28,07 \$	29,55 \$
15	24,17 \$	25,69 \$	27,20 \$	28,71 \$	30,22 \$

ANNEXE « E »
LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS
EN VERTU DE L'ARTICLE 18

Au besoin, la Ville fournit aux employés les vêtements et articles suivants :

1. Des habits de caoutchouc
2. Des gants de caoutchouc (longs)
3. Des bottes de caoutchouc
4. Des casques protecteurs pour l'été
5. Des casques protecteurs pour l'hiver
6. Des mitaines
7. Des gants de cuir
8. Des lunettes de sécurité
9. Des vestes fluorescentes
10. Des gants (égouts et asphalte)
11. Un tablier de caoutchouc
12. Des lampes de poche
13. Des salopettes
14. Masque approprié pour le maniement du chlore à l'usine de filtration
15. Sarrau (usine de filtration, dépanneur au département électrique, peintre, forgeron et concierge)
16. Bottines ou souliers de sécurité**
17. Habit de motoneige*
18. Rainettes**
19. Blousons (opérateurs-concierges). Le port est obligatoire pour toutes les activités au Centre récréatif Marcel-Bonin.
20. Manteaux d'hiver (mécaniciens et soudeur).

Toutes les pièces de vêtements plus haut mentionnées demeurent la propriété de la Ville et aucun salarié n'a le droit de les prêter, donner, vendre, échanger ou utiliser pour des fins autres que le travail. Lors du départ d'un salarié, la Ville peut exiger de celui-ci la remise des vêtements fournis qu'il a en sa possession.

ANNEXE « E »
LISTE DES VÊTEMENTS ET ARTICLES FOURNIS
EN VERTU DE L'ARTICLE 18 (SUITE)

- * La Ville s'engage à rembourser un montant maximum de 250,00 \$ par habit ignifuge aux employés travaillant au département électrique et par habit de motoneige, aux émondeurs, aux égoutiers et aux guides affectés à la souffleuse à neige. Le remboursement est fait sur présentation de la facture.

- ** La Ville s'engage à rembourser 140,00 \$ par paire de bottines de sécurité (1 paire l'hiver et 1 paire l'été) et 55,00 \$ par paire de rainettes approuvées, sur demande et sur présentation des vieilles bottines ou rainettes non utilisables, sujet à l'approbation préalable du supérieur immédiat.

Les montants mentionnés plus haut mentionnés sont valides pour la durée complète de la convention collective.

ANNEXE « F »

FORMATION

1. L'employeur peut, à sa discrétion, demander à un employé de suivre des cours durant la semaine régulière et l'horaire régulier de travail de cet employé, et ce, sans perte de salaire régulier. L'employeur rembourse les dépenses raisonnablement et réellement encourus pour les frais d'inscription, d'hébergement, de repas et de transport s'il y a lieu, si l'employé suit un cours à sa demande.

L'employé qui accepte de suivre un cours à la demande de l'employeur en dehors des heures régulières de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier pour la période du cours et/ou du déplacement requis s'il y a lieu.

2. L'employé régulier qui désire suivre des cours de formation en dehors de sa semaine régulière et de son horaire de travail, peut demander, avant son inscription audit cours, une aide financière à l'employeur. L'employeur remboursera à un employé qui suivra un cours de son plein gré en dehors des heures régulières de travail, un maximum de cinquante pour cent (50 %) des frais d'inscription et de scolarité, ce montant ne pouvant dépasser mille dollars (1 000,00 \$) par année de calendrier, et ce, aux conditions suivantes :
 - a) Le cours suivi doit être en relation avec le poste occupé par l'employé ou susceptible de lui procurer de l'avancement dans son emploi chez l'employeur.
 - b) Le cours suivi doit être préalablement approuvé par la direction générale qui verra à contrôler la valeur du cours et la relation du cours avec les fonctions exercées.
 - c) Les attestations relatives à l'inscription du cours doivent être soumises à l'employeur.
 - d) La preuve de réussite du cours doit être soumise à l'employeur.
 - e) Le cours doit être donné par une école ou une institution d'enseignement reconnu.
 - f) Les sommes remboursées à l'employé lui seront payées de la façon suivante :
 - i) La moitié du montant payable sera remboursé lors de l'inscription, sur présentation des pièces justificatives.

- ii) L'autre moitié du montant payable sera remboursé lors de l'attestation de la réussite du cours.
 - g) Si l'employé ne réussit pas le cours, il n'a pas droit au remboursement de la deuxième moitié et ne peut demander à l'employeur une nouvelle aide financière pour reprendre le cours.
- 3. L'employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder à un employé régulier qui en fait la demande à la direction générale, un aménagement de son horaire de travail pour lui permettre de suivre un cours de perfectionnement dans un cas prévu au paragraphe 2 du présent article.

ANNEXE « G »

HORAIRE DES OPÉRATEURS À L'USINE DE FILTRATION

DATE	NUIT	JOUR	SOIR	CONGES RÉGULIERS
LUNDI	3	1 - 6	2	4 - 5
MARDI	3	1 - 6 - 5	2	4
MERCREDI	4	1 - 6 - 5	2	3
JEUDI	4	1 - 6 - 5	2	3
VENDREDI	4	1 - 6 - 5	3	2
SAMEDI	4	5	3	2 - 6 - 1
DIMANCHE	4	2	3	5 - 6 - 1
<hr/>				
LUNDI	4	2 - 1	3	5 - 6
MARDI	4	2 - 1 - 6	3	5
MERCREDI	5	2 - 1 - 6	3	4
JEUDI	5	2 - 1 - 6	3	4
VENDREDI	5	2 - 1 - 6	4	3
SAMEDI	5	6	4	3 - 2 - 1
DIMANCHE	5	3	4	6 - 2 - 1
<hr/>				
LUNDI	5	3 - 2	4	6 - 1
MARDI	5	3 - 2 - 1	4	6
MERCREDI	6	3 - 2 - 1	4	5
JEUDI	6	3 - 2 - 1	4	5
VENDREDI	6	3 - 2 - 1	5	4
SAMEDI	6	1	5	4 - 3 - 2
DIMANCHE	6	4	5	1 - 3 - 2
<hr/>				
LUNDI	6	4 - 3	5	1 - 2
MARDI	6	4 - 3 - 2	5	1
MERCREDI	1	4 - 3 - 2	5	6
JEUDI	1	4 - 3 - 2	5	6
VENDREDI	1	4 - 3 - 2	6	5
SAMEDI	1	2	6	5 - 4 - 3
DIMANCHE	1	5	6	2 - 3 - 4

ANNEXE « G »
HORAIRE DES OPÉRATEURS À L'USINE
DE FILTRATION (SUITE)

DATE	NUIT	JOUR	SOIR	CONGES RÉGULIERS
LUNDI	1	5 - 4	6	2 - 3
MARDI	1	5 - 4 - 3	6	2
MERCREDI	2	5 - 4 - 3	6	1
JEUDI	2	5 - 4 - 3	6	1
VENDREDI	2	5 - 4 - 3	1	6
SAMEDI	2	3	1	6 - 5 - 4
DIMANCHE	2	6	1	5 - 4
<hr/>				
LUNDI	2	6 - 5	1	3 - 4
MARDI	2	6 - 5 - 4	1	3
MERCREDI	3	6 - 5 - 4	1	2
JEUDI	3	6 - 5 - 4	1	2
VENDREDI	3	6 - 5 - 4	2	1
SAMEDI	3	4	2	1 - 5 - 6
DIMANCHE	3	1	2	6 - 5 - 4

ANNEXE « H »
ABSENCES - ACTIVITÉS SYNDICALES

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____
SECTION LOCALE : _____
DATE D'ABSENCE : _____
DURÉE : De _____ à _____

<u>NATURE DE L'ABSENCE</u>	<u>PAYÉ PAR LA VILLE</u>	<u>BANQUE</u>	<u>SANS SOLDE</u>
Congrès, stages d'études, etc.	_____	_____	_____
Réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblées générales, etc.)	_____	_____	_____
Comités conjoints : C.B.E.	_____	_____	_____
C.R.O.	_____	_____	_____
Griefs	_____	_____	_____
Evaluation	_____	_____	_____
Négociations : Préparation	_____	_____	_____
Séances	_____	_____	_____
Enquêtes : Griefs	_____	_____	_____
Evaluation	_____	_____	_____
Arbitrage : Membre de comité	_____	_____	_____
Témoin	_____	_____	_____
Autres (spécifier) :	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

DEMANDÉ PAR : _____
DATE DE LA DEMANDE : _____
AUTORISÉ PAR : _____

Directeur ou son représentant

EXPLICATIONS :

ANNEXE « I »
ANNEXE PARTICULIÈRE RELATIVE AUX
EMPLOYÉS D'HYDRO-JOLIETTE

- A) Le paragraphe 26.02 de la convention collective est applicable uniquement dans le cas d'une cession du réseau électrique à Hydro-Québec.

- B) La Ville s'engage à maintenir à son emploi les dix (10) employés actuels du réseau électrique dans l'éventualité d'une vente à tout autre acquéreur qu'Hydro-Québec. Ces salariés sont Gilles Goyette, Pierre Lépine, Laurent Ladouceur, Dean Dugas, Martin Moreau, Roger Lachapelle, Daniel Ladouceur, Steve Lépine, André Belleau et Jean Lamarche.

- C) Dans l'éventualité où les employés du Service d'Hydro-Joliette deviennent en surplus suivant le paragraphe B) de la présente annexe, lorsqu'un départ d'un salarié régulier survient pour quelque cause que ce soit, le plancher d'emploi prévu au paragraphe 26.01 de la convention collective est réduit d'autant jusqu'à concurrence du nombre de dix (10) mentionné plus haut.

ANNEXE « J »

HORAIRE D'ÉTÉ

A) Salariés des travaux publics

Pour la période d'application de l'horaire d'été prévu au paragraphe 11.01 b), toute absence en maladie, congé mobile ou vacances du lundi au jeudi sera comptabilisée sur une base de huit heures trente (8 h 30) et toute absence le vendredi sera comptabilisée sur une base de six heures (6 h).

Aux fins de l'application de l'horaire d'été, les absences maladie seront comptabilisées de façon à ce que ni la Ville ni l'Employé ne soit pénalisé.

De plus, pour l'application des jours fériés et des congés sociaux pendant cette période, l'absence sera réputée être une journée complète, qu'elle survienne du lundi au jeudi ou le vendredi.

B) Salariés du Centre récréatif Marcel-Bonin

Pour la période du 1^{er} juin au 31 juillet, les employés du Centre récréatif Marcel-Bonin auront un horaire spécifique, soit du lundi au vendredi de 8 h à 15 h 30 avec une demi-heure rémunérée pour le repas du midi compte tenu que l'employé doit demeurer sur les lieux du travail pour son repas. L'employé durant cette période renonce à sa pause de l'après-midi.

C) Salariés de l'usine de filtration

Aucune modification de l'horaire n'est apportée aux salariés de l'usine de filtration.

En contrepartie, chaque salarié opérateur se voit créditer d'une banque de dix-sept heures et demie (17 h 30) versées dans sa banque de temps ou rémunérées, au choix du salarié.

LETTRES D'ENTENTE

Entre : La Ville de Joliette

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1152

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

LETTRE N° 1

Les gardiens de parcs sont régis par la présente convention uniquement en ce qui a trait aux conditions suivantes :

- a) Leur salaire horaire sera de :
 - Pour l'année 2005 : 11,12 \$
 - Pour l'année 2006 : 11,67 \$
 - Pour l'année 2007 : 12,26 \$
 - Pour l'année 2008 : 12,87 \$
 - Pour l'année 2009 : 13,51 \$
 - Pour l'année 2010 : 14,19 \$
 - Pour l'année 2011 : 14,90 \$
- b) Le paiement du temps supplémentaire, après huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine;
- c) La paie de vacances annuelles basée sur quatre pour cent (4 %) des gains;
- d) La cotisation syndicale;
- e) La procédure de grief, uniquement pour les clauses prévues au présent article (a, b et c), et les articles 25 et 31 de la convention collective;
- f) Les gardiens de parcs pourront effectuer des travaux de tonte et d'entretien dans les parcs et les barboteuses.

LETTRE N° 2

1. La présente entente s'applique uniquement aux opérateurs-concierges du Centre récréatif Marcel-Bonin.

2. L'horaire de travail actuel des opérateurs-concierges du Centre récréatif Marcel-Bonin apparaît à la présente lettre d'entente, lequel horaire prévoit l'affectation de quatre (4) opérateurs-concierges au Centre récréatif Marcel-Bonin.
3. En vertu de cet horaire, la semaine régulière des opérateurs-concierges est de quarante (40) heures réparties sur quatre (4) jours de dix (10) heures consécutives ou cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, pour un total de dix-huit (18) jours de travail sur une période de quatre (4) semaines.
4. La journée régulière de travail débute au plus tôt à 7 h 00 et se termine au plus tard à 1 h 00. L'Employeur peut modifier les heures de début et de fin des quarts de travail en fonction des besoins du service.
5. Les heures travaillées en excédant de huit (8) ou de dix (10) heures par jour, selon le cas, ainsi que les heures travaillées en excédant de quarante (40) heures par semaine sont rémunérées au taux du temps supplémentaire, tel que prévu à l'article 12 de la convention collective. Cette disposition s'applique aux employés réguliers seulement.
6.
 - a. lorsque l'horaire de travail d'un employé prévoit deux (2) jours de congé consécutifs, le premier jour de congé est considéré comme un samedi et le deuxième jour de congé est considéré comme un dimanche.
 - b. lorsque l'horaire de travail d'un employé prévoit trois (3) jours de congé consécutifs, le premier jour de congé est considéré comme un samedi, le deuxième jour de congé est considéré comme un dimanche et le troisième jour de congé est considéré comme un samedi.
 - c. lorsque l'horaire de travail d'un employé prévoit un jour de congé, ce jour est considéré comme un dimanche.
7. Malgré les dispositions de l'article 11.03, de la convention collective, la prime de quart s'applique dans les cas suivants :
 - pour les quarts de travail débutant à 14 h 00 ou après : la prime est versée pour chaque heure travaillée au taux régulier.
 - pour les quarts de travail débutant avant 14 h 00 et se terminant après 18 h 00 : la prime est payable pour chaque heure travaillée au taux régulier à compter de 16 h 00.
 - pour les quarts de travail se terminant à 18 h 00 ou avant : aucune prime de quart n'est payable.

La prime de quart, lorsque applicable, est payée au taux prévu à la convention collective pour les heures entre 16 h 00 et 24 h 00.

Les employés remplaçants bénéficient également de la prime de quart.

8. Les avantages prévus à la convention collective relativement aux vacances, congés fériés, congés mobiles et jours de maladie sont établis en heures, un (1) jour équivalent à huit (8) heures.

Lorsqu'un opérateur-concierge s'absente de son travail, le nombre d'heures déduit de son solde (banque) de congés correspond au nombre d'heures prévu à son horaire de travail.

9. Malgré les dispositions de l'article 5.04 de la convention collective, la Ville de Joliette peut utiliser des employés remplaçants pour combler toute absence, quel que soit le motif de celle-ci.
10. Entre le 1^{er} juin et le 31 juillet, l'horaire de travail des opérateurs-concierges est établi conformément à l'annexe « J » de la convention collective.
11. Durant cette période d'été, les opérateurs-concierges sont assignés prioritairement à des travaux relevant du Service des loisirs et de la culture. Toutefois, s'il y avait pénurie de travail dans ce service, alors la Ville a la possibilité de transférer les opérateurs-concierges vers d'autres services, entre autres, le Service des travaux publics et services techniques.
12. Afin de compléter l'organisation du travail au Centre récréatif Marcel-Bonin, la Ville de Joliette peut, au besoin, embaucher des employés auxiliaires.

Ces employés :

- sont appelés à travailler pour des périodes minimums de trois (3) heures afin de combler les besoins du Service de l'approvisionnement.
 - peuvent travailler plus de cinq (5) jours dans une même semaine s'ils ont effectué moins de quarante (40) heures au cours de la semaine.
 - ont droit au taux du temps supplémentaire pour les heures travaillées en excédant de quarante (40) heures par semaine.
13. La présente entente entre en vigueur dès sa signature par les parties.

HORAIRE DE TRAVAIL

		Opérateur 1	Opérateur 2	Opérateur 3	Opérateur 4
SEMAINE 1	Lundi	Congé D	17:00 - 01:00	07:00 - 15:00	13:00 - 23:00
	Mardi	07:00 - 17:00	17:00 - 01:00	Congé S	Congé S
	Mercredi	07:00 - 17:00	17:00 - 01:00	Congé D	Congé D
	Jeudi	07:00 - 17:00	Congé S	17:00 - 01:00	Congé S
	Vendredi	07:00 - 17:00	Congé D	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var
	Samedi	Congé S	07:00 - 15:00	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var
	Dimanche	Congé D	07:00 - 15:00	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var
SEMAINE 2	Lundi	17:00 - 01:00	07:00 - 15:00	13:00 - 23:00	Congé D
	Mardi	17:00 - 01:00	Congé S	Congé S	07:00 - 17:00
	Mercredi	17:00 - 01:00	Congé D	Congé D	07:00 - 17:00
	Jeudi	Congé S	17:00 - 01:00	Congé S	07:00 - 17:00
	Vendredi	Congé D	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var	07:00 - 17:00
	Samedi	07:00 - 15:00	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var	Congé S
	Dimanche	07:00 - 15:00	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var	Congé D
SEMAINE 3	Lundi	07:00 - 15:00	13:00 - 23:00	Congé D	17:00 - 01:00
	Mardi	Congé S	Congé S	07:00 - 17:00	17:00 - 01:00
	Mercredi	Congé D	Congé D	07:00 - 17:00	17:00 - 01:00
	Jeudi	17:00 - 01:00	Congé S	07:00 - 17:00	Congé S
	Vendredi	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var	07:00 - 17:00	Congé D
	Samedi	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var	Congé S	07:00 - 15:00
	Dimanche	17:00 - 01:00 Ferm	15:00 - 01:00 Var	Congé D	07:00 - 15:00
SEMAINE 4	Lundi	13:00 - 23:00	Congé D	17:00 - 01:00	07:00 - 15:00
	Mardi	Congé S	07:00 - 17:00	17:00 - 01:00	Congé S
	Mercredi	Congé D	07:00 - 17:00	17:00 - 01:00	Congé D
	Jeudi	Congé S	07:00 - 17:00	Congé S	17:00 - 01:00
	Vendredi	15:00 - 01:00 Var	07:00 - 17:00	Congé D	17:00 - 01:00 Ferm
	Samedi	15:00 - 01:00 Var	Congé S	07:00 - 15:00	17:00 - 01:00 Ferm
	Dimanche	15:00 - 01:00 Var	Congé D	07:00 - 15:00	17:00 - 01:00 Ferm
	Note:	S =Samedi	D =Dimanche	Ferm. = Fermeture	Vari, Variable

LETTRE N° 3

CONSIDÉRANT le désir des parties d'établir un dialogue relatif à l'utilisation de sous-traitant;

CONSIDÉRANT la nécessité pour l'Employeur d'offrir à ses citoyens des services de qualité et de gérer de façon optimale ses opérations sur une base économique en tenant compte des dispositions de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour former un comité conjoint;

2. Ce comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants désignés par l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat. Cependant, lors de la discussion d'un sujet particulier, chaque partie pourra, si elle le désire, s'adjoindre une personne additionnelle, à titre de personne ressource sur le sujet;
3. Chaque partie convient de désigner ses représentants respectifs et d'en aviser l'autre partie par écrit dans les quinze (15) jours de la signature de la présente entente;
4. Le comité tiendra une première rencontre dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente, rencontre au cours de laquelle les membres du comité définiront les modalités de fonctionnement du comité;
5. Les représentants du Syndicat lorsqu'ils participent aux rencontres du comité seront libérés par l'Employeur sans perte de salaire régulier;
6. Le mandat du comité sera d'étudier des situations où l'Employeur utilise et/ou entend utiliser des sous-traitants pour des travaux qui sont actuellement exécutés totalement ou partiellement par les employés municipaux;
7. Le comité dispose d'un pouvoir de recommandation auprès des autorités de l'Employeur concernant les situations où les employés municipaux pourraient effectuer le travail à la place d'un sous-traitant;
8. Les critères qui seront utilisés pour étudier ces situations sont notamment :
 - a) l'utilisation efficiente du personnel régulier à l'emploi de la Ville;
 - b) l'expertise requise pour effectuer le travail;
 - c) le coût de la main-d'œuvre incluant les bénéfices et avantages;
 - d) le coût de la supervision et de l'administration;
 - e) le coût du matériel ainsi que les frais d'acquisition et d'amortissement des immobilisations requis, des équipements et outillage utilisés;
 - f) la nécessité d'acquérir des équipements ou de l'outillage et l'importance des investissements pour le faire;
 - g) les délais pour la réalisation des travaux.

LETTRE N° 4

ATTENDU QUE les parties conviennent de maintenir en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 la lettre d'entente relative à la gestion et à l'opération des étangs aérés et autres ouvrages de la Régie d'assainissement des eaux du Grand Joliette intervenue le 2 octobre 2000 entre la Ville de Joliette et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1152.

ATTENDU QUE la Ville de Joliette dans le cadre d'une entente intermunicipale avec la Régie d'assainissement des eaux du Grand Joliette, a pris en charge la gestion et l'opération des étangs aérés ainsi que des stations de pompage pour la période du 23 septembre 2000 au 31 décembre 2011;

IL EST PAR LES PRÉSENTES CONVENU :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Monsieur Dominic Michaud sera assigné aux opérations de l'usine de filtration et aux opérations des étangs aérés et autres ouvrages de la Régie d'assainissement des eaux du Grand Joliette selon l'horaire annexé à la présente lettre d'entente et qui sera applicable jusqu'au 31 décembre 2011;

Jusqu'au 31 décembre 2011, l'horaire prévu à l'annexe « G » de la convention collective s'applique;

Cependant, si la Ville renouvelle l'entente de service avec la Régie d'assainissement des eaux du Grand Joliette, l'horaire prévu à la présente lettre continuera à s'appliquer intégralement;

M. Michaud pourra de plus être assigné pour répondre à d'autres besoins du service;

HORAIRE DE TRAVAIL OPÉRATEURS - STATION DE TRAITEMENT D'EAU

	1 à 9	9 à 17	17 à 1,00	CONGÉ
semaine 1	L 3	1 7 6	2	5 4
	M 3	1 7 6 5	2	4
	M 4	1 7 6 5	2	3
	J 4	1 7 6 5	2	3
	V 4	1 7 6 5	3	2
	S 4	5	3	7 6 2 1
	D 4	2	3	7 6 5 1
semaine 2	L 4	2 1 7	3	6 5
	M 4	2 1 7 6	3	5
	M 5	2 1 7 6	3	4
	J 5	2 1 7 6	3	4
	V 5	2 1 7 6	4	3
	S 5	6	4	7 3 2 1
	D 5	3	4	7 6 2 1
semaine 3	L 5	3 2 1	4	6 7
	M 5	3 2 1 7	4	6
	M 6	3 2 1 7	4	5
	J 6	3 2 1 7	4	5
	V 6	3 2 1 7	5	4
	S 6	7	5	4 3 2 1
	D 6	4	5	3 2 1 7
semaine 4	L 6	4 3 2	5	1 7
	M 6	4 3 2 1	5	7
	M 7	4 3 2 1	5	6
	J 7	4 3 2 1	5	6
	V 7	4 3 2 1	6	5
	S 7	1	6	5 4 3 2
	D 7	5	6	4 3 2 1
semaine 5	L 7	5 4 3	6	1 2
	M 7	5 4 3 2	6	1
	M 1	5 4 3 2	6	7
	J 1	5 4 3 2	6	7
	V 1	5 4 3 2	7	6
	S 1	2	7	6 5 4 3
	D 1	6	7	5 4 3 2
semaine 6	L 1	6 5 4	7	2 3
	M 1	6 5 4 3	7	2
	M 2	6 5 4 3	7	1
	J 2	6 5 4 3	7	1
	V 2	6 5 4 3	1	7
	S 2	3	1	4 5 6 7
	D 2	7	1	3 4 5 6
semaine 7	L 2	7 6 5	1	3 4
	M 2	7 6 5 4	1	3
	M 3	7 6 5 4	1	2
	J 3	7 6 5 4	1	2
	V 3	7 6 5 4	2	1
	S 3	4	2	1 5 6 7
	D 3	1	2	4 5 6 7

1 C. Mc Sween / 2 C. Nantais / 3 M. Desjardins / 4 G. Joly / 5 Y. Garceau / 6 B. Caron / 7 D. Michaud

LETTRE N° 5

Tous les employés au service de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective maintiendront le taux de salaire maximal (100 %) de leur classe salariale respective.

Toute embauche après la signature de la convention collective sera assujettie aux échelons salariaux.

LETTRE N° 6

M. Daniel Dupuis recevra deux (2) classes salariales de plus que le taux de salaire d'égoutier tant qu'il occupera le poste de « chef égoutier ».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette, ce 24 septembre 2008

VILLE DE JOLIETTE

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1152

M. René Laurin, maire

M. Daniel Mireault, président

Me Pierrick Sylvestre, greffier

M. Guy Joly

M. Laurent Ladouceur