

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2011-9647

N° dossier d'accréditation : AM-2000-1793

EMPLOYEUR VILLE DE BEAUHARNOIS 660, RUE ELLICE BEAUHARNOIS QC J6N 1Y1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4634 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2011-06-09 Date dépôt : 2011-10-25	Nombre de salariés visés : 16	Date début : 2008-01-01 Date d'expiration : 2012-12-31

Remarque :

2^e dépôt

Guy Laverdière
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2011-10-27
Téléphone Date

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE BEAUHARNOIS



ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
BEAUHARNOIS (SCFP)
(Préposés à la cueillette des ordures ménagères)**



Du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2012

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 5 MAINTIEN DES DROITS	4
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES	5
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ	7
ARTICLE 9 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	8
ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES ET SOUS-TRAITANCE	10
ARTICLE 11 NOUVELLES FONCTIONS	11
ARTICLE 12 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	12
ARTICLE 14 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS	13
ARTICLE 15 CONGÉS PAYÉS (VACANCES)	13
ARTICLE 16 INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE	13
ARTICLE 17 ASSURANCES COLLECTIVES	13
ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX	13
ARTICLE 19 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	14
ARTICLE 20 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	14
ARTICLE 21 SALAIRE ET RÉMUNÉRATION	15
ARTICLE 22 CONGÉS SANS TRAITEMENT	15
ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES	16
ARTICLE 24 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, MÉSENTENTES ET ARBITRAGE	17
ARTICLE 25 ÉQUIPEMENT	18
ARTICLE 26 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	19
ARTICLE 27 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	19
ARTICLE 28 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	20
ARTICLE 29- PRÉAVIS DE MISE À PIED ET CERTIFICATION DE TRAVAIL	21
ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	21
ARTICLE 31 DURÉE DU DÉCRET SUR L'ENLÈVEMENT DES DÉCHES SOLIDES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL	21
ANNEXE A	23
ANNEXE B	24
ANNEXE C	25
ANNEXE D	26



ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but de la convention collective est de maintenir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat, d'assurer des conditions de traitement et d'emploi justes et raisonnables et de promouvoir des conditions de travail favorisant le bien-être et la santé des salariés, le tout de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît le syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale des salariés préposés à la cueillette des ordures ménagères émise en vertu du Code du travail en matière de conditions de travail.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 **Les textes traitant sur le champ d'application sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**
- 3.02 De plus, la présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation des salariés préposés à la cueillette des ordures ménagères émis par la Commission des relations de travail, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 3.03 Travaux communautaires

L'exécution de travaux communautaires ou compensatoires ne peut causer de mise à pied de salariés.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 **La définition des termes est celle contenue au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**
- 4.02 De plus, l'expression « Employeur » désigne la Ville de Beauharnois.
- 4.03 L'expression « Salarié » désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.
- 4.04 L'expression « Syndicat » désigne le Syndicat des employés municipaux de Beauharnois (SCFP) (Préposés à cueillette des ordures ménagères).

- 4.05 À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier désigne aussi le pluriel et le masculin désigne également le féminin et inversement.

ARTICLE 5 MAINTIEN DES DROITS

- 5.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de gérer, diriger, administrer ses affaires, embaucher, suspendre, mettre à pied et congédier ses salariés en conformité avec ses obligations et avec les dispositions de la présente convention collective.
- 5.02 Si un salarié agissant pour le compte de l'employeur est poursuivi devant les tribunaux civils à la suite d'un acte accompli dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à défendre le salarié, à payer le montant ordonné dans le jugement ainsi que les frais de la cause. Cependant, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il est établi que le salarié s'est rendu coupable de faute lourde et de grossière négligence dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 6.02 a) Tout nouveau salarié, embauché après la date de signature des présentes, doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention collective.
- b) L'employeur n'est pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier un salarié parce que le syndicat a refusé son adhésion ou l'a suspendu à titre de membre.
- 6.03 Tout salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire de l'employeur sur son traitement d'une somme équivalant aux cotisations syndicales telles que fixées par le règlement dudit syndicat. L'employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au syndicat.
- 6.04 Pour les fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'employeur par avis écrit du syndicat. Cet avis écrit prend effet au plus tard le trentième (30e) jour suivant sa réception par l'employeur.
- 6.05 L'employeur s'engage à déduire les montants prévus au paragraphe 6.03 répartis également sur chaque versement de traitement du salarié. Elle fait

parvenir au syndicat, entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois suivant, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé sur la perception. Cet état détaillé comprend le nom, prénom et fonction des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

- 6.06 Le 15 septembre de chaque année, l'employeur fournit au secrétariat du syndicat la liste complète des salariés comprenant leur nom, prénom, âge, traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'employeur.

ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.01 L'employeur reconnaît au président et au secrétaire du syndicat à la fois le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la présente convention collective. De ce fait, le président ou le secrétaire ne perdent aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent nullement être importunés ou subir de torts pour ces activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président ou du secrétaire. Le supérieur immédiat de chaque représentant doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où le représentant syndical peut être rejoint.
- 7.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 7.03 Le président ou le secrétaire du syndicat ou leur représentant peuvent être accompagnés par un membre du comité du syndicat pour discuter de tout sujet relevant de la convention collective avec les autorités de l'employeur ou ses représentants s'ils sont convoqués par ces derniers.
- 7.04 a) Les représentants autorisés du syndicat peuvent, après avis donné au supérieur immédiat au moins une (1) semaine à l'avance, obtenir un permis d'absence, sans traitement, pour participer à des activités syndicales autres que celles prévues ci-haut, pour participer à des sessions d'étude ou pour préparer le projet de convention collective.
- b) De plus, l'employeur met à la disposition du syndicat une banque de quatre-vingt-seize (96) heures avec traitement par année servant aux mêmes fins que dans le paragraphe précédent.

- c) Si au 31 décembre le syndicat n'a pas utilisé la totalité des heures indiquées au paragraphe b) du présent article au cours de l'année, un maximum de quarante-huit (48) heures peut être reporté à l'année suivante pour un solde maximum de cent quarante-quatre (144) heures. Le même principe est applicable à chaque année.
 - d) Pour les fins du calcul des banques de temps des libérations syndicales, la banque de temps des salariés de bureau, des salariés cols bleus et celle de la présente convention collective peuvent être considérées comme une banque unique.
- 7.05 Les représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé au préalable l'employeur ou son supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce pour la période de temps requise, sans perte de traitement et d'autres bénéfices à l'occasion de:
- a) réunions convoquées par l'employeur pour des discussions relatives à des griefs;
 - b) les négociations de la convention collective : trois (3) représentants autorisés; pour les fins du présent alinéa, le représentant autorisé qui travaille sur un horaire autre que celui prévu aux paragraphes 12.01 et 12.02 peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour la journée de négociation;
 - c) audition sur les griefs après avoir avisé le supérieur immédiat : un (1) représentant ou le délégué et le ou les salariés concernés;
 - d) préparation d'une rencontre avec l'employeur en conformité au paragraphe b) de l'article 7.04 : un (1) représentant;
 - e) lors d'enquête relative à tout problème de CSST : un (1) représentant délégué par le syndicat ou selon la loi.
- 7.06 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'employeur, aux tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis.
- 7.07 À la demande du syndicat, l'employeur libère le salarié sans traitement pour occuper une fonction syndicale au sein de l'un ou l'autre des organismes affiliés au SCFP pour la durée de son absence. À l'expiration de son congé, la personne reprend le poste qu'elle occupait sous réserve des dispositions de la clause d'ancienneté et le mouvement de main-d'œuvre. Durant ce congé sans traitement, le salarié ne bénéficie pas de la convention collective sauf en ce qui concerne l'accumulation d'ancienneté.
- 7.08 L'employeur continue de mettre le local actuel à la disposition du syndicat.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

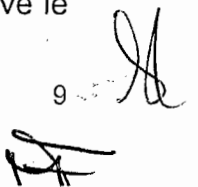
- 8.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté (Annexe A) signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours au service de l'employeur de tout salarié régi par les présentes. L'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'employeur.
- 8.02 L'ancienneté et l'emploi se perdent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) congédiement pour une cause juste et suffisante à moins que celui-ci soit annulé conformément aux présentes;
 - b) démission volontaire et sans contrainte;
 - c) absence pour maladie qui ne constitue pas une lésion professionnelle dépassant trente (30) mois;
 - d) absence sans raison valable ou sans donner d'avis pour une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 8.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences prévues par la convention collective ou en application des dispositions de la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur, sous réserve du paragraphe 8.02.
- 8.04 L'Annexe « A » de la présente convention collective constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur; cette liste est mise à jour chaque fois qu'il se produit des changements dans le personnel régi par les présentes mais pas moins d'une (1) fois par année, au cours du mois de septembre. Copie de cette liste est transmise au syndicat et affichée au lieu de travail.
- 8.05 Le salarié nommé dans une fonction non régie par les présentes cesse d'accumuler son ancienneté; cependant, en cas de retour dans une fonction régie par les présentes, il récupère l'ancienneté acquise avant sa nomination. Pour fins de calcul des vacances, il est réputé ne pas avoir eu d'interruption du service continu.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 9.01 Lorsqu'un poste (Annexe B) devient vacant, l'employeur dispose d'une période de cent vingt (120) jours pour décider d'abolir le poste. Advenant l'abolition du poste, l'employeur communique au syndicat sa décision à cet effet dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai plus haut mentionné.
- 9.02 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il doit afficher un avis à cet effet dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du dernier délai mentionné au paragraphe 9.01.
- 9.03 L'employeur doit afficher cet avis aux endroits convenus entre les parties pour une période de cinq (5) jours ouvrables et en transmet copie au syndicat.
- 9.04 L'avis indique le titre de la fonction, les exigences normales de l'emploi, le taux de salaire, l'horaire de travail, le département ou le service concerné ainsi que la période d'affichage.
- 9.05 a) Tout salarié intéressé doit faire part, par écrit, de sa candidature au bureau de la direction générale. Un salarié absent peut postuler par l'entremise d'un représentant syndical mais il doit confirmer sa candidature, par écrit, au plus tard dans les dix (10) jours de l'expiration de la période d'affichage.
- b) Le défaut de se porter candidat ou le refus d'un poste n'affecte en rien les droits d'un salarié.
- c) Dans tous les mouvements de main-d'œuvre, le fardeau de la preuve de l'incapacité d'un salarié de satisfaire aux exigences normales de l'emploi incombe à l'employeur.
- 9.06 L'employeur transmet copie au syndicat de tout affichage et avise le syndicat des candidats au poste et lui communique le nom du candidat retenu.
- 9.07 Ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés par suite:
- a) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
- b) de maladie ou d'accident;
- c) de vacances;

- d) de tous autres congés ou absences prévus aux présentes.
 - e) d'une réduction d'heures de travail suite à une entente entre les parties.
- 9.08 L'employeur accorde le poste vacant ou nouvellement créé au candidat qui a le plus d'ancienneté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, à moins qu'il n'ait pas la compétence pour remplir les exigences normales de l'emploi. Le salarié choisi a droit à une période d'essai et de familiarisation d'un maximum de soixante-trois (63) jours réellement travaillé. Au cours de cette période, il peut revenir à son ancien poste ou l'employeur peut le retourner à son ancien poste s'il est établi qu'il ne satisfait pas aux exigences normales de l'emploi.
- 9.09 Si aucun salarié ne présente sa candidature à un nouveau poste ou à un poste vacant, l'employeur peut nommer à ce poste le salarié ayant le moins d'ancienneté capable de remplir les exigences normales de l'emploi. L'employeur peut aussi nommer le deuxième salarié ayant le moins d'ancienneté si le premier détient un poste qui nécessite des qualifications particulières, et ainsi de suite si le deuxième salarié est dans la même situation.
- 9.10 Pour le poste de chef de groupe, si l'employeur décide de le combler, il n'est pas tenue de procéder par affichage ni suivant la règle d'ancienneté. Le salaire attribué pour le poste de chef de groupe sera augmenté de 10% du salaire régulier pour la fonction effectuée normalement par le salarié le tout effectif au 1^{er} janvier 2011.
- 9.11 Le salarié appelé à occuper temporairement un poste dans une fonction autre que la sienne reçoit, pour tout le temps de l'accomplissement de son travail temporaire, le traitement fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la plus rémunératrice. La liste des postes est indiquée à l'Annexe « B » de la présente convention collective seulement.
- 9.12 Si l'employeur décide d'abolir un poste, le salarié affecté peut utiliser ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre salarié et il maintient son taux de salaire.
- 9.13 L'employeur a le droit de faire faire le travail d'aide à tous les chauffeurs couverts par la présente convention collective. Même si le salarié effectue une autre tâche que sa fonction (poste) habituelle, il conserve son salaire.
- 9.14 Les salariés ont priorité sur les postes vacants d'employés cols bleus conformément à l'entente d'intégration intervenue le 9 juillet 2002.
- 9.15 a) Dans le cas où un salarié obtient un poste temporaire au service des travaux publics, à l'aréna ou au centre communautaire, il conserve le

9



même salaire ainsi que les mêmes avantages mentionnés à la présente convention collective.

- b) Si le poste temporaire au service des travaux publics, à l'aréna ou au centre communautaire est d'une durée de plus d'un (1) mois consécutif, il pourra alors bénéficier des mêmes congés fériés, heures régulières et supplémentaires et repas que les salariés cols bleus.
- c) Durant ces périodes, il devra reporter le choix de ses vacances si celles-ci se situent durant la période d'occupation de ce poste temporaire. Il doit alors s'entendre avec son supérieur immédiat pour le report des vacances.

9.16 L'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de salarié qui pourrait poser leur candidature sur un poste temporaire régulier au service des travaux publics, selon les besoins du service de l'enlèvement des ordures. Sous réserve de ce qui précède, les postes temporaires réguliers au service des travaux publics sont accordés prioritairement aux salariés, par ordre d'ancienneté.

9.17 Les salariés sont tenus de compléter d'abord leur quart de travail avant de pouvoir travailler au sein d'un autre service de la Ville. Les salariés peuvent toutefois être utilisés au service des travaux publics pour compléter leur quart de travail en autant que cette assignation n'entraîne aucune mise à pied des salariés cols bleus et que ces derniers ne soient pas empêchés d'effectuer du travail en temps supplémentaire.

9.18 Lorsqu'un salarié obtient un poste régulier au service des travaux publics, son ancienneté (Annexe C) pour les fins d'intégration dans la liste d'ancienneté du service des travaux publics se calcule en heures travaillées et/ou reconnu comme tel divisé par quarante (40) heures (semaine normale de travail) et ce, à compter de sa date d'embauche.

ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES ET SOUS-TRAITANCE

10.01 Lorsque l'employeur a l'intention de procéder à une amélioration technique ou technologique dans les procédés de travail ou à une modification des lieux de travail, il doit en aviser le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance.

L'employeur doit, de concert avec le syndicat, permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations ou modifications.

Si le salarié doit acquérir de la formation afin de s'adapter auxdites améliorations ou modifications, cette formation se fera sans perte de salaire et les frais seront assumés par l'employeur. Les heures effectuées en dehors des heures régulières de travail pour cette formation seront rémunérées au taux des heures supplémentaires.

¹10.02 a) Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'employeur étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale peut être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur si tel contrat ou sous-contrat n'a pas pour effet de causer une mise à pied des salariés à temps plein couverts par la présente convention collective.

b) Le travail exécuté par les salariés couverts par la présente convention collective leur est exclusivement réservé en ce sens que les représentants de l'employeur ou les salariés couverts par une autre convention collective ne peuvent l'effectuer.

10.03 Les trois (3) salariés à temps plein détenant le plus d'ancienneté bénéficient de la sécurité d'emploi et de ce fait ne peuvent être mis à pied ni subir de baisse de salaire.

ARTICLE 11 NOUVELLES FONCTIONS

11.01 Si l'employeur décide de modifier substantiellement le contenu d'une fonction actuelle qui, par sa nature, est régie par l'accréditation syndicale, il doit, au préalable, s'entendre avec le syndicat au sujet du salaire attaché à ladite fonction. En cas de mésentente, le cas peut être soumis à l'arbitrage de différend.

11.02 Si, pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur décide de créer une nouvelle fonction de façon permanente, il détermine les attributions de cette fonction et en fixe le salaire sur la base des traitements prévus à la présente convention collective en regard des autres fonctions existantes dans la présente convention collective.

S'il survient un désaccord entre le syndicat et l'employeur, le taux de salaire est soumis à l'arbitrage de différend et, en cas d'arbitrage, l'arbitre a juridiction pour établir le taux de salaire en comparant avec les autres fonctions existant dans la présente convention collective.

¹ Le paragraphe 10.02 s'applique à moins que la MRC de Beauharnois-Salaberry prenne en charge la cueillette des ordures ménagères en lieu et place de la Ville de Beauharnois

ARTICLE 12 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 Les textes traitants sur les semaines et heures de travail sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**
- 12.02 De plus, les horaires de travail sont fixés une (1) semaine à l'avance. L'Employeur offre le plus d'heures possibles de travail par ancienneté par poste de travail.
- 12.03 Lorsqu'un salarié cédulé ne se présente pas au travail le matin, le rappel au travail s'effectue par ancienneté. Si aucun salarié n'est disponible ou ne veut effectuer le travail, l'Employeur refait la liste en débutant par les salariés ayants le moins d'ancienneté et chaque refus sera noté dans son dossier.
- 12.04 Lorsqu'une équipe de travail n'est plus requise, on demande aux salariés ayants le plus d'ancienneté en premier s'ils veulent quitter le travail. Si aucun salarié ne veut quitter le travail, l'Employeur fera alors quitter les salariés ayants le moins d'ancienneté.
- 12.05 Avant de rappeler un autre salarié, l'employeur doit offrir à chaque salarié au travail une semaine comportant le plus d'heures régulières possible de travail.

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 Les textes traitants sur les heures supplémentaires sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**
- 13.02 De plus, Le salarié qui effectue des heures supplémentaires, sur demande écrite au responsable du service, peut accumuler un maximum de quatre-vingt heures (80) heures de congé par année et ces heures sont prises à une date choisie par le salarié et approuvées par le responsable du service. Si au 30 avril de l'année qui suit, les quatre-vingt heures (80) heures de congé ou le résiduel dans cette banque n'ont pas été prises, elles sont payées au taux de l'année précédente.
- 13.03 Tout salarié qui est affecté à un poste temporaire au service des travaux publics, à l'aréna ou au centre communautaire qui, à la demande du responsable du service, doit être déplacé pour effectuer son quart de travail au service des déchets domestiques, aura droit à un repas au montant de 13 \$ s'il est avisé le matin même de ce transfert. Cette allocation est versée sur présentation d'une pièce justificative.

ARTICLE 14 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

- 14.01 Les textes traitants sur les jours de fêtes chômés et payés sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**
- 14.02 De plus, les salariés à temps plein bénéficient de deux (2) congés mobiles à être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre et dont la date sera fixée après entente avec le supérieur immédiat. Chaque jour équivaut à huit (8) heures.**

Ces congés mobiles seront autorisés dès 2010. S'ils n'ont pas été pris avant la fin de l'année 2010, ils pourront être pris au courant de l'année 2011 après entente avec l'employeur.

ARTICLE 15 CONGÉS PAYÉS (VACANCES)

- 15.01 Les textes traitants sur les congés payés (vacances) sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**

ARTICLE 16 INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE

- 16.01 Au début de chaque année, l'employeur accorde à chaque salarié à temps plein un maximum de sept (7) journées de maladie par année dont les trois (3) premières sont non-monnayables. Le solde des heures monnayables non utilisé est remboursable si elles n'ont pas été utilisées au cours de l'année. Cette disposition s'applique à compter du 1^{er} janvier 2011. Une journée de maladie équivaut à huit (8) heures.**

ARTICLE 17 ASSURANCES COLLECTIVES

- 17.01 Les textes traitants sur les assurances collectives sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Les textes traitants sur les congés sociaux sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**

ARTICLE 19 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 19.01 Dans les cas où un salarié subit un accident de travail ou une lésion professionnelle, le salarié reçoit son salaire net jusqu'à la date de consolidation de la lésion ou jusqu'à ce que la décision de capacité d'exercer son emploi pré-lésionnel soit rendue dans une décision finale et sans appel. Cependant, le salarié doit, sur réception du chèque de la CSST, le contre signer et le remettre à l'employeur.
- 19.02 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 19.03 Tous les frais inhérents à une lésion professionnelle ou un accident de travail sont à la charge de l'employeur dans la mesure où ceux-ci découlent d'une demande de sa part.
- 19.04 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de secourisme.
- 19.05 L'accidenté ou le malade a, si possible, et sauf urgence, le choix de son médecin et de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir, il doit accepter le médecin et l'hôpital choisis par l'employeur, et ce jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 19.06 Le salarié blessé est transporté à l'hôpital aux frais de l'employeur et sans perte de traitement.
- 19.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.
- 19.08 Dans tous les cas d'enquête sur des accidents de travail, un représentant autorisé du syndicat y participe, et ce sans perte de salaire.

ARTICLE 20 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 20.01 Tout salarié à la pleine jouissance de ses libertés politiques, professionnelles et syndicales. Aucune discrimination ne peut être exercée à son endroit.
- 20.02 Sur demande écrite, tout salarié obtient de l'employeur un congé sans traitement afin de se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Ce congé sans traitement est d'une durée maximale de trois (3) mois sauf s'il est élu, auquel cas il est prolongé, à sa demande, pour la durée de son mandat.

20.03 Le salarié élu à l'expiration de son mandat et le salarié défait peuvent, s'ils le désirent, reprendre auprès de l'employeur la fonction qu'ils occupaient lors de leur départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'ils avaient acquis. La demande doit être faite à l'employeur par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement.

L'employeur doit réintégrer le salarié dans les trente (30) jours de la demande.

ARTICLE 21 SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

21.01 Les textes traitants sur le salaire et la rémunération ainsi que le tableau des salaires sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)

21.02 De plus, l'employeur verse dans le REER collectif des salariés temps plein la cotisation suivante:

3,50% en 2011
3,75% en 2012

La cotisation minimum des salariés doit être équivalente à celle de l'employeur.

ARTICLE 22 CONGÉS SANS TRAITEMENT

22.01 Tout salarié temps plein pourra, sur préavis de trente (30) jours, bénéficier d'une permission d'absence sans traitement et sans perte d'ancienneté d'une durée minimum d'un (1) mois et maximum d'une (1) année avec droit de retour sur son poste selon les conditions suivantes, le tout après entente avec l'employeur:

- a) La durée du congé sera d'un (1) mois, si le salarié a moins de cinq (5) ans d'ancienneté au service de l'employeur.
- b) La durée du congé sera d'un (1) an ou moins, si le salarié a plus de cinq (5) ans d'ancienneté au service de l'employeur.
- c) Un congé sans solde de plus d'un (1) mois ne pourra être pris plus d'une (1) fois par cinq (5) ans.
- d) Deux (2) salariés à la fois pour la même période peuvent se prévaloir du congé sans traitement. Cependant, un seul salarié à la fois par service peut bénéficier du congé sans traitement sauf si l'employeur en autorise d'avantage.

- e) Durant ce congé, le salarié ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective mais il maintient sa participation au régime d'assurance collective et il doit en acquitter les primes au complet. Certains choix s'offre à lui sur les primes à conserver mais le salarié doit minimalement conserver la prime d'assurance maladie en ce qui a trait aux médicaments et à l'hospitalisation.
- f) Un congé sans solde d'un (1) mois ou moins n'affecte pas le droit aux autres congés prévus à la convention collective.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 Lorsqu'il impose une mesure disciplinaire, l'employeur communique, par écrit, au salarié concerné et au syndicat un avis donnant les raisons et les faits à l'appui de cette mesure dans les deux (2) jours de l'imposition de la mesure disciplinaire.
- 23.02 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, en tout temps durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat et à lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 23.03 Les avis et documents relatifs à la mesure disciplinaire qui n'ont pas été communiqués, par écrit, au salarié avec copie au syndicat ne peuvent pas être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 23.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après huit (8) mois.
- 23.05 Un salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 23.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté et le service actif des salariés. De plus, une suspension doit être limitée dans le temps.
- 23.07 Une mesure disciplinaire rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre un salarié.
- 23.08 Toute mesure disciplinaire imposée après vingt (20) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance qu'en aura l'employeur est nulle et non valide.
- 23.09 Les officiers du syndicat peuvent se faire accompagner par un conseiller du SCFP lors des rencontres avec l'employeur.

ARTICLE 24 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, MÉSENTENTES ET ARBITRAGE

- 24.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief et mécontente relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 24.02 Tout salarié, accompagné du représentant autorisé du syndicat, peut, avant de loger un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.
- 24.03 Un salarié qui présente un grief ou une mécontente ne doit être aucunement pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par quiconque.
- 24.04 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent, d'un commun accord, y déroger par entente écrite.
- 24.05 La formulation du grief ou de la mécontente est faite à titre indicatif et le plaignant doit s'efforcer de bien exposer les faits qui y donnent naissance.
- 24.06 La formulation du grief ou de la mécontente peut être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Une erreur technique dans la formulation du grief ou de la mécontente n'entraîne pas la nullité.
- 24.07 Tout grief ou mécontente est soumis par écrit par le salarié ou le représentant syndical au supérieur immédiat ou son représentant, avec copie à la direction générale, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief ou la mécontente, et ce dans les trente (30) jours de calendrier de l'événement ou de la connaissance de cet événement.
- 24.08 Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les trente (30) jours de calendrier suivant la présentation du grief ou si elle n'est pas satisfaisante pour le syndicat, le syndicat doit, s'il veut continuer son grief, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, aviser par écrit la direction générale de son intention de soumettre le cas à l'arbitrage.
- 24.09 Nonobstant toute disposition au contraire, le syndicat a le même loisir de soumettre directement à l'employeur tout grief ou mécontente.
- 24.10 Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente sur ce choix, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre désigne l'arbitre.

- 24.11 Les frais et les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat.
- 24.12 Les cas de suspension, rétrogradation ou renvoi sont des griefs arbitrables. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.
- 24.13 Dans le cas de mesure disciplinaire ou de mesure administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 24.14 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition. Sa décision est exécutoire et lie les parties.
- 24.15 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 24.16 Les salariés appelés à témoigner lors d'un arbitrage sont libérés par l'employeur sans perte de traitement.

ARTICLE 25 ÉQUIPEMENT

La Ville fournit au besoin aux salariés temps plein:

- ✓ Bottines de sécurité
- ✓ Gants
- ✓ Caoutchouc d'hiver
- ✓ Imperméables avec pantalons
- ✓ Lunettes de sécurité

à tous les ans:

- ✓ 1 survêtement d'hiver
- ✓ 4 chandails ou 4 chemises
- ✓ 4 paires de pantalons ou un survêtement d'été

(Tous les vêtements mentionnés ci-haut devront être de couleur orange avec une bande réfléchissante, sauf les pantalons et les chemises avec bandes réfléchissantes).

Pour les salariés temps partiel, seuls des gants et un dossard seront fournis à l'embauche.

Après avoir effectué cinq cent (500) heures réellement travaillées, si le salarié temps partiel n'a pas obtenu le statut temps plein, il bénéficie des équipements suivants :

- ✓ Bottines de sécurité
- ✓ Gants
- ✓ Caoutchouc d'hiver
- ✓ Imperméables avec pantalons

L'entretien et le nettoyage de cet équipement est fait selon la pratique établie.

Tout vêtement ou équipement fourni par l'employeur est, et demeure la propriété de l'employeur de Beauharnois. L'équipement neuf n'est remis à l'employé que sur remise du vieil équipement.

ARTICLE 26 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 26.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires à l'établissement et au maintien de conditions et méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des salariés.
- 26.02 Si un salarié décèle une situation dangereuse pour la vie ou la santé, il doit en aviser son contremaître. Ce dernier statue sur la situation et prend des mesures adéquates. Par la suite, s'il ne la juge plus dangereuse, le salarié doit accomplir le travail. Si le salarié refuse de l'accomplir, le contremaître peut le faire ou le faire exécuter par sous-contrat.
- 26.03 Tout salarié qui utilise couramment un véhicule et qui a rapporté par écrit une défectuosité mécanique majeure n'est pas tenu de le conduire s'il n'a pas été réparé. Tout salarié et l'employeur doivent se conformer aux normes de sécurité de la route.

ARTICLE 27 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 27.01 Il est loisible à l'employeur de déroger à la présente convention collective et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui suivent aux présentes pour les salariés victimes de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou toute autre cause. Il doit, en pareil cas, y avoir entente entre l'employeur, le salarié et le syndicat.
- 27.02 Le salarié qui perd son permis de conduire peut être transféré à un poste ne nécessitant pas de permis si le ou les salariés concernés et l'employeur le conviennent. Si aucune tâche n'est disponible le salarié peut être mis à pied sans rémunération pendant la suspension de son permis.

ARTICLE 28 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 28.01 Tout article de la présente convention collective de travail qui est ou devenait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.
- 28.02 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre un salarié et l'employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du syndicat.
- 28.03 Le salarié qui bénéficie d'avantages supérieurs ou non prévus dans la présente convention collective continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.
- 28.04 L'employeur s'engage à publier en français le texte de la présente convention collective et des annexes pour le distribuer à tous les membres du syndicat dans les soixante (60) jours de la signature des présentes.
- 28.05 Les annexes et les lettres d'entente jointes aux présentes ou à intervenir entre les parties font partie de la présente convention collective.
- 28.06 Aucun salarié couvert par les présentes ne subit de mise à pied ni n'est privé d'un rappel au travail, pour la raison qu'une personne employée de la Ville non régie par la présente convention collective effectue du travail normalement effectué par les employés régis par les présentes.

28.07 COMITÉ DE RELATION DU TRAVAIL

Un comité de relation de travail de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Ce comité a pour objet de discuter de toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie.

Les parties s'entendent à fixer l'ordre du jour de l'assemblée, en autant que faire se peut, une (1) semaine à l'avance.

Les rencontres se tiennent pendant les heures régulières de travail et les membres du comité ne subissent aucune perte de salaire.

ARTICLE 29 - PRÉAVIS DE MISE À PIED ET CERTIFICATION DE TRAVAIL

- 29.01 Les textes traitants sur le préavis et certification de travail sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**
- 29.02 De plus, tout salarié mis à pied doit aviser l'employeur, par lettre recommandée, de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel au travail de l'employeur.
- 29.03 Les rappels au travail se font par lettre à la dernière adresse remise par le salarié à l'employeur, au moins cinq (5) jours avant la date à laquelle le salarié doit reprendre son travail, et copie de cet avis est transmise au syndicat ou par téléphone si le travail doit être effectué la même journée ou le lendemain.
- 29.04 Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse de la mise à pied.

ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et se termine le 31 décembre 2012.
- 30.02 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective intervienne entre les parties.

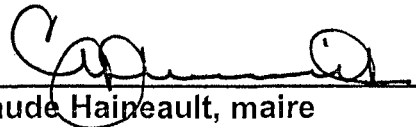
ARTICLE 31 DURÉE DU DÉCRET SUR L'ENLÈVEMENT DES DÉCHES SOLIDES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL

- 31.01 Les textes traitants sur la durée du décret sont ceux contenus au Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal. (Annexe D)**

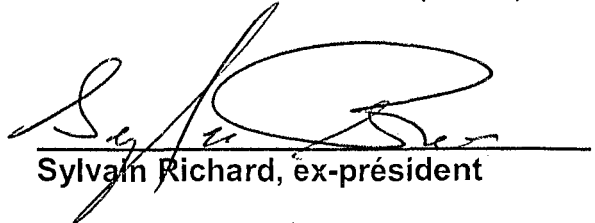
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT
AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À BEAUHARNOIS CE 9 JUIN 2011.

VILLE DE BEAUHARNOIS

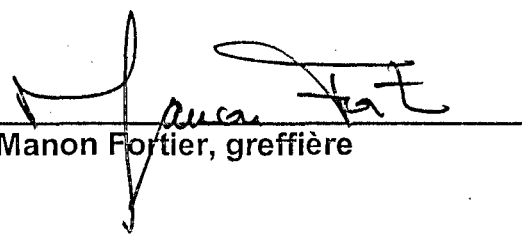
SYNDICAT DES EMPLOYÉS
MUNICIPaux DE BEAUHARNOIS
(PRÉPOSÉS À LA CUEILLETTE DES
ORDURES MÉNAGÈRES (SCFP))



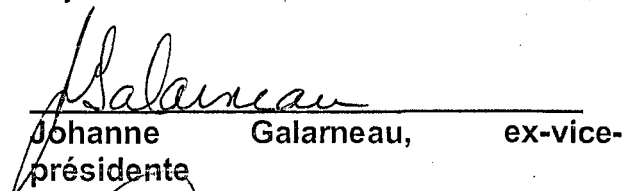
Claude Haineault, maire



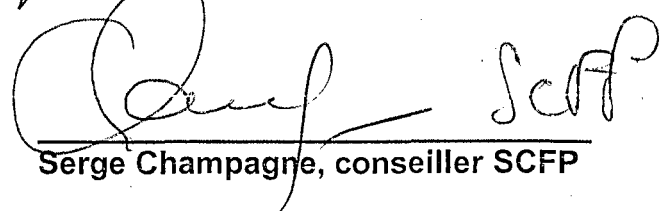
Sylvain Richard, ex-président



Manon Fortier, greffière



Johanne Galameau, ex-vice-présidente



Serge Champagne, conseiller SCFP



ANNEXE A
LISTE D'ANCIENNETÉ
AU 31 DÉCEMBRE 2010

TRAVAIL CC 250CT11 AM1048

NOM	DATE D'EMBAUCHE
SALARIÉS À TEMPS PLEIN :	
	14-06-1999
	18-10-1999
	01-03-2000
	02-09-2002
	21-03-2003
	09-01-2004
	21-06-2004
	22-01-2007
	12-12-2007
	22-09-2008
	28-11-2008
	01-05-2009
	SALARIÉS À TEMPS PARTIEL :
	29-12-2008
	11-06-2009
	09-07-2010
	07-05-2010

ANNEXE B

POSTES (FONCTIONS) À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOM	POSTES
SALARIÉS À TEMPS PLEIN :	
	Chauffeur
	Chauffeur
	Chauffeur
	Aide
	Chauffeur
	Chauffeur
	Aide
	Aide
	Chauffeur
	Chauffeur
	Aide
	Chauffeur
	SALARIÉS À TEMPS PARTIEL :
	Aide
	Aide
	Aide
	Aide

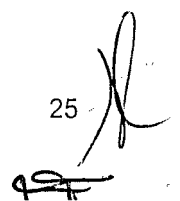
Ces postes sont effectifs à la date de signature de la présente convention collective.

À compter de la date de la signature de la présente convention collective, les salariés temps plein « Aide » auront douze (12) mois pour obtenir le permis de conduire Classe 3 afin de pouvoir occuper le poste « Chauffeur ». Passé cette période, s'ils n'ont pas obtenus le poste « Chauffeur », ils devront attendre qu'un poste se libère afin de pouvoir l'occuper.

À l'avenir, que tous les salariés à temps partiel soient embauchés à titre d'aide.

ANNEXE C
ANCIENNETÉ (ARTICLE 9.18)
AU 31 DÉCEMBRE 2010

NOM	ANCIENNETÉ AA/MM/JJ
SALARIÉS À TEMPS PLEIN :	
	07-10-30
	08-06-01
	07-05-13
	06-08-02
	07-03-17
	03-09-21
	05-05-02
	03-05-14
	02-05-12
	01-11-29
	01-06-07
	01-04-22
	SALARIÉS À TEMPS PARTIEL :
	01-02-10
	00-10-19
	00-02-16
	00-04-19



ANNEXE D

DÉCRET SUR L'ENLÈVEMENT DES DÉCHETS
SOLIDE DE LA RÉGION DE MONTRÉAL





© Éditeur officiel du Québec

À jour au 1er mai 2011
Ce document a valeur officielle.

c. D-2, r. 5

Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal**Loi sur les décrets de convention collective**

(L.R.Q., c. D-2, a. 2 et 6)

ATTENDU QUE, conformément à la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), les parties contractantes mentionnées ci-dessous ont présenté au ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu une requête à l'effet de rendre obligatoire la convention collective de travail intervenue entre:

d'une part:

RÉSEAU environnement Inc.;

L'Association des transporteurs de déchets solides du Québec Inc.

et, d'autre part:

L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106;

Travailleurs éboueurs du Québec;

L'Association des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers de R.C.I. Environnement Inc.;

pour les employeurs, les artisans et les salariés des métiers et emplois visés, suivant les conditions décrites à la *Gazette officielle du Québec* du 21 mai 1980;

ATTENDU QUE les dispositions de cette convention ont acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail dans les métiers et emplois visés et dans le champ d'application territorial indiqué dans cette requête;

ATTENDU QUE les objections formulées ont été appréciées conformément à la Loi;

ATTENDU QUE les prescriptions de la Loi ont été dûment suivies en ce qui touche la publication des avis;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu:

QUE le Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal, ci-annexé, soit adopté.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29; D. 1479-88, a. 1; D. 180-90, a. 1; D. 990-95, a. 1; D. 1282-2002, a. 1; D. 489-2007, a. 1.

**SECTION 1.00
INTERPRÉTATION**

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, sec. 1.00 ; D. 2278-84, a. 1.

1.01. Dans le présent décret, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes désignent:

1° «aide»: salarié qui participe à l'enlèvement, au transport ou au déchargement des déchets solides;

2° «déchet solide»: tout produit résiduaire solide à 20 °C provenant d'activités industrielles, commerciales ou agricoles, détrit, résidu d'incinération et de démolition, ordure ménagère, gravat, plâtras et autres rebuts solides à 20 °C, à l'exception des carcasses de véhicules automobiles, des terres et sables imbibés d'hydrocarbures, des pesticides, des produits explosifs ou spontanément inflammables, des rebuts pathologiques, des fumiers, des résidus miniers et déchets radioactifs, des boues, des résidus solides provenant des fabriques de pâtes et papiers ou des

scieries;

3° «salarié à temps partiel»: salarié qui ne peut justifier de 350 heures de travail chez son employeur au cours d'un trimestre;

4° «salarié à temps plein»: salarié qui a effectué 350 heures de travail chez son employeur au cours d'un trimestre; il est réputé salarié à temps plein à compter du premier jour du trimestre suivant et le demeure jusqu'à la fin de son emploi;

5° «trimestre»: période de 3 mois consécutifs;

6° «déchargement»: dépôt de déchets solides dans un lieu d'enfouissement, dans un dépôt de matériaux secs, dans un poste de transbordement, dans un incinérateur ou dans tout autre lieu d'élimination; cette opération comprend également le traitement ou la valorisation des matières recyclables lorsqu'elle est effectuée par les salariés affectés à l'enlèvement ou au transport de déchets solides;

7° «division commerciale»: division où s'effectue le travail qui n'est pas compris dans la division municipale;

8° «division municipale»: division où le travail s'effectue à l'intérieur d'un contrat intervenu entre un employeur et une municipalité;

9° «chauffeur de camion à chargement latéral»: salarié dont les fonctions consistent à conduire un véhicule à chargement latéral et à amasser lui-même les déchets solides sans un aide;

10° «enlèvement»: la cueillette, le transport ou le déchargement de déchets solides;

11° «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 1 an;

12° «service continu»: la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 1.01; D. 2220-82, a. 1; D. 2278-84, a. 1; D. 1479-88, a. 2; D. 990-95, a. 2; D. 736-2005, a. 1.

SECTION 2.00 CHAMP D'APPLICATION

2.01. Champ territorial: Le décret s'applique sur le territoire des municipalités énumérées à l'annexe I et comprises dans les régions administratives 06, 13, 14, 15 et 16 établies par le Décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec (c. D-11, r. 1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 2.01; D. 2278-84, a. 2; D. 990-95, a. 3.

2.02. Champ industriel: Le présent décret s'applique au ramassage, au transport ou au déchargement des déchets solides pour autrui.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 2.02.

2.03. Exclusions: Le présent décret ne s'applique pas:

- a) au salarié d'une municipalité qui effectue le ramassage, le transport ou le déchargement de déchets solides provenant des contribuables de cette municipalité;
- b) au salarié dont l'emploi n'apparaît pas au tableau des salaires apparaissant à la section 6.00;
- c) à l'entreprise qui fait effectuer le ramassage, le transport ou le déchargement de ses déchets solides par ses

propres salariés.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 2.03.

SECTION 3.00 DURÉE DU TRAVAIL

3.01. La semaine normale de travail est de 40 heures étalées sur au plus 6 jours, du lundi au samedi.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 3.01; D. 1293-99, a. 2; D. 736-2005, a. 2.

3.02. La journée normale de travail ne peut excéder 12 heures.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 3.02.

3.03. Le salarié peut prendre une pause d'une demi-heure sans paie pour le repas, dès qu'il a effectué 5 heures de travail.

Cette période est rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 3.03.

3.04. L'employeur accorde au salarié une pause avec paie de 10 minutes par jour de travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 3.04.

SECTION 4.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

4.01. Les heures effectuées en plus de celles comprises dans la journée ou dans la semaine normale de travail ou en excédant de 12 heures durant un des jours fériés énumérés à l'article 8.02, entraînent une majoration de 50% de la rémunération horaire du salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 4.01.

4.02. Les heures effectuées le dimanche entraînent une majoration de 100% de la rémunération horaire du salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 4.02.

4.03. Aux fins de calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

D. 2278-84, a. 3.

SECTION 5.00 RÉMUNÉRATION MINIMALE

5.01. Le salarié est rémunéré à compter du moment où il se présente au travail à la demande de son employeur. Les heures d'attente ou de déplacement comprises entre le début et la fin de la journée de travail sont réputées faire partie de ce jour.

Le salarié est également rémunéré durant toute la période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 5.01; D. 736-2005, a. 3.

5.02. Le salarié qui demeure chez lui en attente, à la demande de son employeur, reçoit une indemnité minimale égale à 4,5 fois sa rémunération horaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 5.02; D. 618-90, a. 1; D. 990-95, a. 4.

5.03. Le salarié qui se présente au travail au début de sa journée normale de travail reçoit au moins une rémunération équivalente à 4,5 fois sa rémunération horaire, sauf dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il n'y a pas de travail pour une raison hors du contrôle de l'employeur;
- b) lorsque le salarié a été avisé de ne pas se présenter au travail au moins 1 heure avant le début de sa journée de travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 5.03; D. 618-90, a. 1.

5.04. Le salarié appelé à travailler durant un des jours fériés énumérés à l'article 8.02 reçoit au moins une rémunération équivalente à 4,5 fois sa rémunération horaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 5.04; D. 618-90, a. 1.

5.05. Le salarié appelé à travailler le dimanche reçoit au moins une rémunération équivalente à 4,5 fois la rémunération horaire majorée en vertu de l'article 4.02 qu'il reçoit durant une journée normale de travail, sauf lorsqu'il complète sa journée normale de travail du samedi.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 5.05; D. 618-90, a. 1; D. 1293-99, a. 3.

SECTION 6.00 TABLEAU DES SALAIRES

6.01. Le salaire horaire minimal est le suivant:

Catégorie d'emploi	À compter du 2010 07 04.	À compter du 2011 07 04	À compter du 2012 07 04
1° Salarié à temps plein:			
A) chauffeur:			
i. camion auto-chargeur:	19,00 \$	19,50 \$	20,00 \$
ii. camion à chargement latéral:	19,89 \$	20,39 \$	20,89 \$
iii. autre véhicule:	18,79 \$	19,29 \$	19,79 \$
B) aide:	18,47 \$	18,97 \$	19,47 \$
2° Salarié à temps partiel:			
A) chauffeur de camion toute catégorie:	18,21 \$	18,71 \$	19,21 \$
B) aide:	17,93 \$	18,43 \$	18,93 \$

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 6.01; D. 2220-82, a. 2; D. 2278-84, a. 4; D. 1479-88, a. 3; D. 618-90, a. 2; Erratum, 1990 G.O. 2, 2289; D. 990-95, a. 5; D. 1293-99, a. 4; D. 800-2003, a. 1; D. 489-2007, a. 2; D. 320-2010, a. 1.

6.02. Le salaire est versé en entier à chaque période de paie, par virement bancaire, en espèces ou par chèque dans une enveloppe scellée et, dans tous les cas, les mentions suivantes apparaissent sur l'enveloppe, sur une partie détachable du chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- 1° le nom de l'employeur;
- 2° le nom du salarié;
- 3° le matricule du salarié;

- 4° l'identification de l'emploi du salarié;
- 5° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 6° le nombre d'heures payées au taux normal;
- 7° le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec la majoration de salaire applicable;
- 8° la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- 9° le taux de salaire;
- 10° le montant du salaire brut;
- 11° la nature et le montant des déductions retenues;
- 12° le montant du salaire net versé au salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 6.02; D. 990-95, a. 6.

6.03. Le salarié à temps plein effectuant un travail pour une division commerciale dont la journée normale de travail commence entre 13 h et 3 h le lendemain, reçoit une prime de 0,20 \$ l'heure. Cette prime ne s'applique pas lorsque la majoration prévue pour les heures supplémentaires s'applique.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 6.03; D. 2278-84, a. 5; D. 1293-99, a. 5.

6.04. Le salarié qui effectue, pendant une journée de travail, des activités rémunérées à des taux différents, reçoit, pour la journée, le salaire applicable à celle de ces activités qui est la mieux rémunérée.

D. 990-95, a. 7.

SECTION 7.00 SÉCURITÉ SOCIALE

7.01. Cette section ne s'applique qu'au salarié à temps plein.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 7.01.

7.02. L'employeur verse à chaque mois au Comité paritaire des boueurs de la région de Montréal une prime de 52 \$ pour chaque salarié assurable selon le régime d'assurance collective adopté par les parties contractantes et administré par ce comité.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 7.02; D. 2316-82, a. 1; D. 1479-88, a. 4; D. 618-90, a. 3; D. 990-95, a. 8; D. 1293-99, a. 6.

7.03. L'employeur n'est pas tenu de verser la prime pour chaque période de 30 jours comprise dans une période d'invalidité d'un salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 7.03.

7.04. Le salarié subit tout examen médical exigé par l'employeur et celui-ci paie les frais de cet examen.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 7.04.

7.05. Lorsque l'employeur fixe pour l'examen médical, prévu à l'article 7.04, une heure comprise dans la période normale de travail d'un salarié, celui-ci reçoit alors son salaire normal pour le temps consacré à cet examen.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 7.05; D. 618-90, a. 1.

7.06. Le contrat d'assurance est sujet à l'approbation de l'Autorité des marchés financiers et son fonctionnement est soumis à sa surveillance.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 7.06; D. 1124-87, a. 56.

7.07. La présente section ne s'applique pas à l'employeur dont chaque salarié assujéti au décret jouit d'un régime de sécurité sociale qui comporte des dispositions au moins aussi avantageuses pour le salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 7.07; D. 800-2003, a. 2.

7.08. L'assurance d'un salarié se termine à la fin du mois durant lequel l'emploi d'un salarié prend fin. L'employeur est tenu de verser au comité paritaire la prime d'assurance pour le mois durant lequel l'emploi du salarié a pris fin.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 7.08.

SECTION 8.00 JOURS FÉRIÉS

8.01. Le 24 juin est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 8.01; D. 990-95, a. 9.

8.02. Le salarié à temps plein a droit aux jours fériés, chômés et payés suivants: les 1^{er} et 2 janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur, le lundi qui précède le 25 mai, le 1^{er} juillet, la fête du Travail, la fête de l'Action de Grâce, les 25 et 26 décembre.

Le salarié à temps partiel a droit aux jours fériés, chômés et payés suivants: les 1^{er} et 2 janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur, le 1^{er} juillet, la fête de l'Action de Grâce, les 25 et 26 décembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 8.02; D. 2278-84, a. 6; D. 990-95, a. 10; D. 736-2005, a. 4.

8.03. L'employeur peut reporter l'observation du 2 janvier, du Vendredi saint ou du 26 décembre, à un autre jour aux conditions préalables d'en aviser par écrit le comité paritaire et d'afficher copie de cet avis pendant 3 jours ouvrables durant la semaine précédant le jour férié à être reporté.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 8.03.

8.04. L'indemnité applicable à un jour férié est payable au salarié qui a travaillé ce jour férié, à la demande de son employeur. Elle est aussi payable au salarié qui a travaillé le jour ouvrable qui précède ce jour férié et celui qui le suit et la journée même de ramassage doublée en raison du jour férié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 8.04; D. 990-95, a. 11; D. 1293-99, a. 7.

8.05. Pour le salarié à temps plein, l'indemnité afférente à un jour férié est égale à 9 fois la rémunération horaire du salarié ou à 8 fois la rémunération horaire du salarié si ce jour férié tombe un dimanche.

Pour le salarié à temps partiel, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à $\frac{1}{20}$ du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Pour bénéficier d'un jour férié, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 8.05; D. 2278-84, a. 7; D. 1479-88, a. 6; D. 990-95, a. 12; D. 1293-99, a. 8; D. 736-2005, a. 5.

8.06. Lorsqu'un jour férié tombe durant le congé annuel d'un salarié, ce dernier reçoit l'indemnité afférente au jour férié en plus de l'indemnité afférente à son congé annuel. Il peut alors prendre un jour additionnel de congé.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 8.06; D. 618-90, a. 1.

8.07. Le salarié à temps plein ne peut être tenu de travailler après 21 h 30 les veilles de Noël et du jour de l'An.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 8.07.

SECTION 9.00 CONGÉ ANNUEL

9.01. La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 9.01.

9.02. Le salarié qui, le 1^{er} janvier, justifie de moins d'un an de service continu chez son employeur, a droit à 1 journée de congé payé par mois de service continu, mais ce congé ne peut excéder 2 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de 4% des gains du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 9.02.

9.03. Le salarié qui, le 1^{er} janvier, justifie d'un an de service continu chez son employeur, a droit à 2 semaines continues de congé payé. L'indemnité afférente à ce congé est de 4% des gains du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 9.03; D. 736-2005, a. 6.

9.04. Le salarié à temps plein qui, le 1^{er} janvier, justifie de 5 ans de service continu chez son employeur, a droit à 3 semaines continues de congé payé. L'indemnité afférente à ce congé est de 6% des gains du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 9.04; D. 736-2005, a. 7.

9.05. *(Abrogé implicitement).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 9.05.

9.06. Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il reçoit l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le 1^{er} janvier précédent, s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 9.06; D. 618-90, a. 1.

9.07. Le salarié reçoit l'indemnité afférente au congé payé avant son départ en vacances.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 9.07; D. 618-90, a. 1.

9.08. *(Abrogé implicitement).*

D. 2278-84, a. 8.

9.09. Le salarié à temps plein qui, le 1^{er} janvier, justifie de 14 ans de service continu chez son employeur, a droit à 4 semaines de congé payé. L'indemnité afférente à ce congé est de 8% des gains du salarié durant la période de référence.

D. 2278-84, a. 8.

SECTION 10.00 CONGÉS DIVERS

10.01. Le salarié à temps plein a droit à un congé payé de 3 jours, incluant le jour des funérailles à l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, de sa soeur, du père ou de la mère de son conjoint. Il peut aussi s'absenter pendant 2 autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 10.01; D. 990-95, a. 13; D. 736-2005, a. 8.

10.02. Le salarié à temps plein a droit à un congé payé d'une journée à l'occasion du décès ou des funérailles

d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 10.02; D. 990-95, a. 13.

10.03. Le salarié visé aux articles 10.01 et 10.02 reçoit 9 fois sa rémunération horaire pour chaque jour de congé si ce jour est un jour de travail pour lui.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 10.03; D. 618-90, a. 1; D. 990-95, a. 13; D. 1293-99, a. 9.

10.04. Le salarié à temps plein a droit à un congé payé d'une journée à l'occasion du décès ou des funérailles de l'enfant de son conjoint. Il peut aussi s'absenter pendant 4 autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 10.04; D. 990-95, a. 13; D. 736-2005, a. 9.

10.05. Le salarié à temps partiel a droit à un congé payé d'une journée, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant 4 autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 10.05; D. 990-95, a. 13; D. 736-2005, a. 10.

10.06. Le salarié à temps partiel peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

D. 990-95, a. 13.

10.07. Le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants.

D. 990-95, a. 13.

10.08. Dans les cas visés aux articles 10.01, 10.02, 10.04, 10.05, 10.06 et 10.07, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

D. 990-95, a. 13.

10.09. Le salarié peut s'absenter du travail pendant 1 journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Le salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'employeur de son intention de prendre un tel congé au moins 1 semaine à l'avance.

D. 990-95, a. 13; D. 736-2005, a. 11.

10.10. Le salarié peut s'absenter du travail pendant 5 journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les 2 premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 journées, sans salaire.

D. 990-95, a. 13; D. 736-2005, a. 12.

10.11. Les congés payés prévus à la présente section sont payés au salarié qui devait travailler selon son horaire normal, sous réserve de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

D. 990-95, a. 13.

SECTION 11.00 LES AUTRES NORMES DU TRAVAIL

11.01. Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut opérer aucune déduction du salaire minimal pour l'achat, l'usage ou l'entretien de cet uniforme.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 11.01.

11.02. L'employeur doit fournir, au salarié qui lui en fait la demande, les documents d'information relatifs aux normes du travail reçus de la Commission des normes du travail instituée en vertu de l'article 4 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 11.02.

SECTION 12.00 PRÉAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, sec. 12.00 ; D. 2278-84, a. 9.

12.01. Sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins 3 mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins 6 mois. De même, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins 3 mois de service continu doit donner un préavis écrit à son employeur, lorsqu'il désire quitter son emploi.

Le préavis prévu au premier alinéa est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de 2 semaines s'il justifie d'un à 5 ans de service continu, de 4 semaines s'il justifie de 5 à 10 ans de service continu et de 8 semaines s'il justifie de 10 ans de service continu ou plus.

L'avis ne s'applique pas à l'égard d'un salarié:

- 1° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 2° qui a commis une faute grave;
- 3° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, a. 12.01; D. 2278-84, a. 9; D. 990-95, a. 14.

12.02. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 12.01 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de 6 mois ou à l'expiration d'un délai de 6 mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à 6 mois mais qui excède ce délai.

D. 2278-84, a. 9; D. 990-95, a. 15.

12.03. À l'expiration du contrat de travail, le salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

D. 2278-84, a. 9.

SECTION 13.00 DURÉE

D. 2278-84, a. 9.

13.01. Le décret demeure en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2011. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année à moins que l'une des parties contractantes ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et aux autres parties contractantes au cours du mois de juillet de l'année 2011 ou au cours du mois de juillet de toute année subséquente.

D. 2278-84, a. 9; D. 1479-88, a. 8.; D. 618-90, a. 4.; D. 990-95, a. 16; D. 1531-96, a. 1; D. 1293-99, a. 10; D. 489-2007.

ANNEXE I

(a. 2.01)

RÉGION 06 — MONTRÉAL

Hors municipalité régionale de comté

Baie-d'Urfé, Beaconsfield, Côte-Saint-Luc, Dollard-Des Ormeaux, Dorval, Hampstead, Kirkland, L'Île-Dorval, Montréal, Montréal-Est, Montréal-Ouest, Mont-Royal, Pointe-Claire, Sainte-Anne-de-Bellevue, Senneville et Westmount.

RÉGION 13 — LAVAL

Municipalité régionale de comté de Laval

Laval.

RÉGION 14 — LANAUDIÈRE

Municipalité régionale de comté de D'Auray

Berthierville, Lanoraie, Lavaltrie, La Visitation-de-L'Île-Dupas, Mandeville, Saint-Barthélémy, Saint-Cléophas-de-Brandon, Saint-Cuthbert, Saint-Didace, Sainte-Élisabeth, Sainte-Geneviève-de-Berthier, Saint-Gabriel, Saint-Gabriel-de-Brandon, Saint-Ignace-de-Loyola, Saint-Norbert.

Municipalité régionale de comté de Joliette

Crabtree, Joliette, Notre-Dame-de-Lourdes, Notre-Dame-des-Prairies, Saint-Ambroise-de-Kildare, Saint-Charles-Borromée, Sainte-Mélanie, Saint-Paul, Saint-Pierre, Saint-Thomas.

Municipalité régionale de comté de L'Assomption

Charlemagne, L'Assomption, ville et paroisse de L'Épiphanie, Repentigny, Saint-Sulpice.

Municipalité régionale de comté des Moulins

Mascouche et Terrebonne.

Municipalité régionale de comté de Matawinie

Chertsey, Rawdon, Saint-Alphonse-Rodriguez, Saint-Côme, Saint-Damien, Sainte-Béatrix, Sainte-Émélie-de-l'Énergie, Sainte-Marcelline-de-Kildare, Saint-Félix-de-Valois, Saint-Jean-de-Matha, Saint-Michel-des-Saints, Saint-Zénon.

Municipalité régionale de comté de Montcalm

Paroisse et village de Saint-Alexis, Saint-Calixte, Sainte-Julienne, Sainte-Marie-Salomé, Saint-Esprit, Saint-Jacques, Saint-Liguori, Saint-Lin-Laurentides, Saint-Roch-de-L'Achigan, Saint-Roch-Ouest.

RÉGION 15 — LAURENTIDES

Municipalité régionale de comté d'Argenteuil

Brownsburg-Chatham, Gore, Grenville, Grenville-sur-la-Rouge, Lachute, Mille-Isles, Saint-André-d'Argenteuil, Wentworth.

Municipalité régionale de comté des Deux-Montagnes

Deux-Montagnes, Oka, Pointe-Calumet, Sainte-Marthe-sur-le-Lac, Saint-Eustache, Saint-Joseph-du-Lac, Saint Placide.

Municipalité régionale de comté de La Rivière-du-Nord

Prévost, Saint-Colomban, Sainte-Sophie, Saint-Hippolyte, Saint-Jérôme.

Municipalité régionale de comté des Laurentides

Brébeuf, Sainte-Agathe-des-Monts, Val-David, Val-des-Lacs, Val-Morin.

Municipalité régionale de comté des Pays-d'en-Haut

Estérel, Morin-Heights, Piedmont, Saint-Adolphe-d'Howard, Sainte-Adèle, Sainte-Anne-des-Lacs, Sainte-Marguerite-du-Lac-Masson, Saint-Sauveur, Wentworth-Nord.

Municipalité régionale de comté de Matawinie

Entrelacs.

Municipalité régionale de comté de Mirabel

Mirabel.

Municipalité régionale de comté de Thérèse-De Blainville

Blainville, Boisbriand, Bois-des-Filion, Lorraine, Rosemère, Sainte-Anne-des-Plaines, Sainte-Thérèse.

RÉGION 16 — MONTÉRÉGIE

Hors municipalité régionale de comté

Boucherville, Brossard, Longueuil, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Lambert

Municipalité régionale de comté d'Acton

Acton Vale, Sainte-Christine, Saint-Nazaire-d'Acton, Saint-Théodore-d'Acton, Upton.

Municipalité régionale de comté de Beauharnois-Salaberry

Beauharnois, Sainte-Martine, Saint-Étienne-de-Beauharnois, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Stanislas-de-Kostka, Saint-Urbain-Premier, Salaberry-de-Valleyfield.

Municipalité régionale de comté de La Vallée-du-Richelieu

Beloil, Carignan, Chambly, McMasterville, Mont-Saint-Hilaire, Otterburn Park, Saint-Antoine-sur-Richelieu, Saint-Basile-le-Grand, Saint-Charles-sur-Richelieu, Saint-Denis-sur-Richelieu, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Marc-sur-Richelieu, Saint-Mathieu-de-Beloil.

Municipalité régionale de comté de Lajemmerais

Calixa-Lavallée, Contrecoeur, Saint-Amable, Sainte-Julie, Varennes, Verchères.

Municipalité régionale de comté du Bas-Richelieu

Massueville, Saint-Aimé, Saint-David, Sainte-Anne-de-Sorel, Sainte-Victoire-de-Sorel, Saint-Gérard-Majella, Saint-Joseph-de-Sorel, Saint-Ours, Saint-Robert, Saint-Rock-de-Richelieu, Sorel-Tracy, Yamaska.

Municipalité régionale de comté du Haut-Richelieu

Henryville, Lacolle, Mont-Saint-Grégoire, Noyan, Saint-Alexandre, Saint-Blaise-sur-Richelieu, Sainte-Anne-de-Sabrevois, Sainte-Brigide-d'Iberville, Saint-Georges-de-Clarenceville, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Paul-de-l'Île-àux-Noix, Saint-Sébastien, Saint-Valentin, Venise-en-Québec.

Municipalité régionale de comté du Haut-Saint-Laurent

Dundee, Elgin, Franklin, Godmanchester, Havelock, Hinchinbrook, Howick, Huntingdon, Ormstown, Saint-Anicet, Saint-Chrysostome, Sainte-Barbe, Très-Saint-Sacrement.

Municipalité régionale de comté des Jardins-de-Napierville

Village et canton de Hemmingford, Napierville, Saint-Bernard-de-Lacolle, Saint-Cyprien-de-Napierville, Sainte-Clotilde-de-Châteauguay, Saint-Édouard, Saint-Jacques-le-Mineur, Saint-Michel, Saint-Patrice-de-Sherrington, Saint-Rémi.

Municipalité régionale de comté des Maskoutains

La Présentation, Saint-Barnabé-Sud, Saint-Bernard-de-Michaudville, Saint-Damase, Saint-Dominique, Sainte-Hélène-de-Bagot, Sainte-Madeleine, Sainte-Marie-Madeleine, Saint-Hugues, Saint-Hyacinthe, Saint-Jude, Saint-Liboire, Saint-Louis, Saint-Marcel-de-Richelieu, Saint-Pie, Saint-Simon.

Municipalité régionale de comté de Roussillon

Candiac, Châteauguay, Delson, La Prairie, Léry, Mercier, Saint-Constant, Sainte-Catherine, Saint-Isidore, Saint-Mathieu, Saint-Philippe.

Municipalité régionale de comté de Rouville

Marieville, Richelieu, Rougemont, Sainte-Angèle-de-Monnoir, Saint-Mathias-sur-Richelieu.

Municipalité régionale de comté de Vaudreuil-Soulanges

Coteau-du-Lac, Les Coteaux, Hudson, Les Cèdres, L'Île-Cadioux, L'Île-Perrot, Notre-Dame-de-L'Île-Perrot, Pincourt, Pointe-des-Cascades, Pointe-Fortune, Rigaud, Rivière-Beaudette, Saint-Clet, Sainte-Justine-de-Newton, Sainte-Marthe, Saint-Lazare, Saint-Polycarpe, Saint-Télesphore, Saint-Zotique, Terrasse-Vaudreuil, Très-Saint-Rédempteur, Vaudreuil-Dorion, Vaudreuil-sur-le-Lac.

D. 2278-84, a. 9; D. 990-95, a. 17.

- R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29
- D. 2220-82, 1982 G.O. 2, 4026
- D. 2316-82, 1982 G.O. 2, 4128
- D. 2278-84, 1984 G.O. 2, 5180
- D. 1124-87, 1987 G.O. 2, 5291
- D. 1479-88, 1988 G.O. 2, 5168
- D. 180-90, 1990 G.O. 2, 761
- D. 618-90, 1990 G.O. 2, 1927 et 2289
- D. 990-95, 1995 G.O. 2, 3300
- D. 1531-96, 1996 G.O. 2, 7231
- D. 757-98, 1998 G.O. 2, 3067
- D. 1293-99, 1999 G.O. 2, 6031
- D. 1282-2002, 2002 G.O. 2, 7729
- D. 800-2003, 2003 G.O. 2, 3329
- D. 736-2005, 2005 G.O. 2, 4616
- D. 489-2007, 2007 G.O. 2, 2345
- D. 320-2010, 2010 G.O. 2, 1339



TRAVAIL OC 250CT11 641048

Extrait du livre des délibérations de la 2^e séance régulière du conseil municipal, tenue en 2011, janvier, le 18, à la salle des délibérations du conseil municipal, sise au 660, rue Ellice à Beauharnois conformément aux dispositions de la Loi sur les cités et villes à laquelle sont présents, les membres du conseil Gaëtan Dagenais, Michel Quevillon, Guillaume Lévesque-Sauvé, Jocelyne Rajotte et Bruno Tremblay sous la présidence de son honneur le maire Claude Haineault, formant QUORUM.

Absent : Monsieur le conseiller Patrick Laniel.

Sont également présents à cette séance, monsieur Alain Gravel, directeur général et madame Manon Fortier, greffière.

Numéro 2011-01-022 Autorisation de signatures – Convention collective 2008-2012 – Préposés à la cueillette des ordures ménagères-éboueurs

Attendu qu'une entente est intervenue entre le Syndicat des employés municipaux-Préposés à la cueillette des ordures ménagères-éboueurs et la Ville de Beauharnois sur le renouvellement de la convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2012;

Attendu qu'il y aura lieu de procéder à la signature de ladite convention collective;


Il est proposé par madame Jocelyne Rajotte
Appuyé par monsieur Gaëtan Dagenais
Il est résolu :

Que monsieur Claude Haineault et madame Manon Fortier, respectivement maire et greffière de la Ville de Beauharnois soient et sont autorisés à signer l'entente intervenue avec le Syndicat des employés municipaux-Préposés à la cueillette des ordures ménagères-éboueurs pour le renouvellement de la convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2012.

Adoptée unanimement.

VRAI EXTRAIT DU LIVRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL DE LA VILLE DE BEAUHARNOIS

Date: 25 / 01 / 2011


Greffier de la ville