

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE SAINT-SAUVEUR
1, Place de la Mairie
Saint-Sauveur
ci-après appelée « l'employeur »

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5041

ci-après appelé « le syndicat »

En vigueur du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

| ARTICLE | PAGE |
|------------|--|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION..... 1 |
| ARTICLE 2 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 1 |
| ARTICLE 3 | DÉFINITION DES TERMES..... 1 |
| ARTICLE 4 | RÉGIME SYNDICAL 4 |
| ARTICLE 5 | AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES..... 5 |
| ARTICLE 6 | MESURES DISCIPLINAIRES..... 6 |
| ARTICLE 7 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DE MÉSENTENTES..... 7 |
| ARTICLE 8 | ARBITRAGE 8 |
| ARTICLE 9 | HEURES DE TRAVAIL 9 |
| ARTICLE 10 | TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE..... 14 |
| ARTICLE 11 | JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS 17 |
| ARTICLE 12 | CONGÉ ANNUEL PAYÉ..... 19 |
| ARTICLE 13 | CONGÉS SOCIAUX..... 21 |
| ARTICLE 14 | ABSENCES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL OU FLOTTANTES 23 |
| ARTICLE 15 | DROITS PARENTAUX..... 24 |
| ARTICLE 16 | MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL 25 |
| ARTICLE 17 | SERVICE CONTINU ET ANCIENNETÉ..... 26 |
| ARTICLE 18 | POSTE VACANT 28 |
| ARTICLE 19 | CRÉATION OU MODIFICATION DE POSTES OU FONCTIONS 29 |
| ARTICLE 20 | SÉCURITÉ D'EMPLOI..... 30 |
| ARTICLE 21 | MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL 30 |
| ARTICLE 22 | SALAIRES ET CLASSIFICATIONS 31 |
| ARTICLE 23 | HYGIÈNE ET SÉCURITÉ..... 32 |
| ARTICLE 24 | VÊTEMENTS ET APPAREILS DE SÉCURITÉ 32 |
| ARTICLE 25 | ASSURANCE COLLECTIVE (AVEC LE SYNDICAT ET DANS L'ANNÉE QUI SUIT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, REVOIR L'APPLICATION DES MONTANTS AFIN DE RÉDUIRE L'IMPOT)..... 34 |
| ARTICLE 26 | BOURSES, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE..... 35 |
| ARTICLE 27 | DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES 36 |
| ARTICLE 28 | RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (AVEC LE SYNDICAT ET DANS L'ANNÉE QUI SUIT VOIR LA POSSIBILITÉ DE METTRE EN |

PLACE UN RÉGIME À PRESTATION DÉTERMINÉ À COUT NUL POUR LA VILLE)
36

| | | |
|-------------------|--|----|
| ARTICLE 29 | PUBLICATION..... | 37 |
| ARTICLE 30 | RÈGLEMENTATION..... | 37 |
| ARTICLE 31 | ANNEXES..... | 38 |
| ARTICLE 32 | VALIDITÉ..... | 38 |
| ARTICLE 33 | DÉPLACEMENT..... | 38 |
| ARTICLE 34 | DISPOSITIONS PARTICULIÈRES..... | 38 |
| ARTICLE 35 | RÉTROACTIVITÉ..... | 39 |
| ARTICLE 36 | DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET SALAIRES..... | 39 |
| ANNEXE « A »..... | | 41 |
| | FORMULAIRE : NATURE ET STATUT..... | 41 |
| ANNEXE « B »..... | | 42 |
| | LISTE D'ANCIENNETÉ ET FONCTION..... | 42 |
| ANNEXE « C »..... | | 44 |
| | SALAIRE..... | 44 |
| ANNEXE « D »..... | | 48 |
| | PÉRIMÈTRE SELON L'ARTICLE 9.06..... | 48 |

58 EG [Signature] [Signature]

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention collective est de maintenir des conditions de travail justes et équitables, de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et le syndicat, de faciliter le règlement des litiges en agissant de bonne foi et avec diligence, de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et finalement, d'assurer la sécurité et le bien-être des personnes salariées.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail et de la Main d'œuvre de la province de Québec en matière de conditions d'emploi, de traitements et de conditions de travail et autres sujets connexes.

- 2.02 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'exercer tous les droits et tous les recours que la convention collective accorde à chacune, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

- 2.03 La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale émise le 20 décembre 2010 par la Commission des relations du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5041 pour représenter :

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des pompiers volontaires, des premiers répondants et des étudiants. »

- 2.04 Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention, soit dans son application ou d'y apporter des ajouts, est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par au moins deux (2) personnes membres du comité exécutif du syndicat.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 À moins que le contexte de l'article s'y oppose dans la présente convention, le genre masculin comprend le genre féminin, le singulier le pluriel, de même que le genre féminin comprend le genre masculin et le pluriel le singulier.

Dans la présente convention, les mots ou les expressions suivantes:

- a) "L'EMPLOYEUR" signifie: La ville de Saint-Sauveur.
- b) "LE SYNDICAT" signifie: Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5041.

3.02

Pour fins d'application de la présente convention, les personnes salariées appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- a) "PERSONNE SALARIÉE PERMANENTE" : Désigne toute personne salariée qui a complété sa période d'essai de six (6) mois de service continu pour l'employeur, et ce, tel que prévu au paragraphe b) qui suit.
- b) "PERSONNE SALARIÉE À L'ESSAI" : Désigne toute personne salariée qui a été engagée dans le but de devenir une personne salariée permanente. Cette personne doit travailler six (6) mois consécutifs comme personne salariée à l'essai avant de devenir une personne salariée permanente.

Cette personne salariée a droit aux bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, le régime d'assurance collective et le régime enregistré d'épargne retraite collectif. S'il y a des motifs sérieux, les parties peuvent s'entendre pour prolonger la période d'essai d'un maximum de six (6) mois sans affecter l'accès aux régimes d'assurance collective et d'épargne retraite.

- c) "PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL" : Désigne toute personne salariée pour qui la semaine de travail est de moins de trente (30) heures, après entente entre l'employeur et le syndicat.

Elle a droit à un montant forfaitaire égal à quatorze pour cent (14 %) de ses gains hebdomadaires qui lui est payé chaque semaine en compensation des bénéfices marginaux incluant le congé annuelle.

Le travail à temps partiel n'a pas pour effet d'abolir un poste à temps complet ou d'empêcher la création d'un tel poste.

L'ancienneté des personnes salariées à temps partiel se calcule en heures, en jours et en mois.

- d) "PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE" : Désigne toute personne salariée embauchée pour une période de moins de huit (8) mois pour effectuer un surcroît temporaire de travail, du 1^{er} avril au 1^{er} décembre. Dans le cas de remplacement d'une personne salarié permanente, l'embauche peut être égale à la durée de l'absence de la personne salariée remplacée. Lors d'un embauchage de plus de cinq (5) jours, cette personne salariée doit être avisée, par écrit, avec copie au syndicat, du statut qui lui est accordé, précisant la durée du temps de son emploi.

Exceptionnellement, deux (2) personnes salariées peuvent être embauchées temporairement comme préposés aux patinoires sur un horaire variable pour une durée maximale de trois (3) mois située entre le 15 décembre et le 15 mars.

Dans l'éventualité où une personne salariée temporaire acquiert six (6) mois, elle aura droit, à compter de ce moment, à un montant forfaitaire égal à quatorze pour cent (14 %) de ses gains hebdomadaires qui lui est payé à chaque semaine en compensation des bénéfices marginaux incluant le congé annuelle.

Malgré ce qui précède, à compter du 1^{er} avril 2011, toutes nouvelles embauches comme personne salariée temporaire auront droit à 4% de leurs gains hebdomadaires en compensation du congé annuel.

Par la suite, le pourcentage ira comme suit :

1 an à moins de 4 ans : 4%

4 ans et plus : 6%

La personne salariée temporaire qui justifie douze (12) mois d'ancienneté, voit son nom inscrit sur une liste pour avoir la priorité si son poste ou tout autre poste temporaire est renouvelé ou créé les années suivantes, ainsi que d'avoir l'opportunité d'appliquer lors d'un poste vacant tel que stipulé à l'article 18.

3.03 Lorsque l'employeur garde à son service une personne salariée temporaire ou une personne salariée à temps partiel en remplacement sur un poste permanent, cette personne prend l'horaire de la personne salariée qu'elle remplace ainsi que le salaire affecté à la classe de cette personne en fonction de l'ancienneté.

3.04 La personne salariée temporaire est assujettie à la présente convention, à l'exception des articles suivants :

- Jours de fêtes chômés et payés à moins d'être au travail
- Congé annuel payé
- Congés sociaux à l'exception des employés qui n'ont pas droit au 14% et qui ont été engagés pour plus de 6 mois
- Absences payées en cas de maladie à l'exception des personnes salariées mentionnées à l'article 14.01 ou accident non occupationnel
- Maladie
- Assurance collective et REER
- Procédure de règlement de griefs en cas de renvoi
- Pour la liste de distribution équitable des heures supplémentaires, à moins de faire du remplacement sur un poste permanent

3.05 Si l'employeur embauche des personnes étudiantes au cours de l'année :

- a) Elles ne sont pas régies par la convention.
- b) Les personnes étudiantes peuvent être embauchées notamment pour les travaux suivants: repeindre les bornes-fontaines, faire la taille du gazon, aider la personne qui s'occupe des travaux d'horticulture, nettoyer les parcs, aider au service des loisirs, moniteur, surveillant, aide administratif etc.

L'embauche d'étudiant ne doit pas abolir de poste temporaire ou temps partiel.

Le temps effectué à titre d'étudiant n'est pas inclus dans le calcul de l'ancienneté.

3.06 Dans le cas de programmes subventionnés, le taux de salaire prévu par le programme s'applique, et ce, nonobstant le taux de salaire prévu à la présente convention collective.

3.07 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser par écrit la nouvelle personne salariée de la nature du statut qui lui est accordé et en avise le syndicat selon les dispositions prévues à l'annexe «A».

3.08 Travaux communautaires

Nonobstant les dispositions prévues au présent article, dans le cadre de programmes de travaux communautaires, des personnes peuvent être embauchées pour travailler aux divers services de la Ville. Les conditions de travail desdites personnes sont celles prévues par ledit programme. En aucun moment, l'embauche dans le cadre d'un tel programme ne peut avoir pour effet d'entraîner des mises à pied ou de restreindre les droits qu'ont les personnes salariées permanentes ou temporaires couvertes par la présente convention. Dans tous les cas, ces personnes doivent travailler sous la supervision des personnes employées régulières.

Si le syndicat le demande, l'employeur communique à celui-ci les informations concernant toute embauche dans le cadre d'un tel programme.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Toute personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.

4.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de signature des présentes, doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

4.03 Pour fins d'application des dispositions des clauses 3.07 et 4.02 qui précèdent, l'employeur doit, dans les trente (30) jours suivant l'embauche d'une nouvelle personne salariée, remplir une copie de l'annexe «A» des présentes et la remettre au syndicat.

4.04 L'employeur effectue la retenue des cotisations syndicales telle que fixée par règlement du syndicat. L'employeur fait mensuellement remise intégrale au syndicat, des déductions effectuées sur le salaire des personnes salariées. En même temps, l'employeur remet au syndicat une liste avec tous les noms des personnes salariées, le salaire gagné par chacune des personnes salariées et les déductions effectuées sur le salaire de chacune des personnes salariées.

4.05 L'employeur s'engage à fournir annuellement au secrétariat du syndicat, la liste complète des personnes salariées actuelles et nouvelles, comprenant leur nom et prénom, leur âge, leur traitement, la fonction assignée, leur

adresse domiciliaire, ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements à cette liste qui sont portés à sa connaissance.

ARTICLE 5 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

5.01

L'employeur reconnaît à deux (2) personnes nommées par le syndicat, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail, pour une période maximale équivalant à 12 jours par année en autant que le service ne soit pas affecté. De ce fait, la personne salariée ne perd aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doit être nullement importunée ou subir de tort pour ses activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux personnes substitutives en cas d'incapacité d'agir des deux personnes nommées par le syndicat.

Pour une absence d'une demi-journée et plus, le syndicat devra aviser par écrit son supérieur immédiat ou le directeur général de la Ville, quarante-huit (48) heures avant l'absence et l'employé doit le mentionner sur la feuille de temps.

Sur demande et après entente avec son supérieur immédiat et en autant que les besoins du service le permettent, l'employeur accorde les libérations syndicales sans solde. Dans de tels cas, l'employeur maintient le traitement de la personne salariée et le syndicat rembourse le tout sur présentation d'une facture à cet effet.

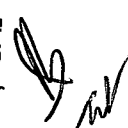
5.02

L'un ou l'autre des membres de l'exécutif syndical, s'il le désire, peut être accompagné par une autre personne membre du comité exécutif, pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de l'employeur ou la personne le représentant.

5.03

La/les personne(s) salariée(s) désignée(s) par le syndicat dont la présence est nécessaire peut/peuvent s'absenter de son/leur travail pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de:

- 1) La négociation et la conciliation du renouvellement de la présente convention collective ainsi que la négociation du maintien des services essentiels: deux (2) personnes salariées désignées, préférablement une (1) personne en provenance du groupe de personnes salariées affectées au travail manuel et une (1) personne salariée en provenance du groupe de personnes salariées affectées au travail de bureau;
- 2) Discussions relatives à des griefs sur les lieux de travail et en présence de l'employeur: deux (2) personnes salariées désignées;
- 3) Auditions d'arbitrages: deux (2) personnes représentant le syndicat, la personne plaignante s'il y a lieu, plus les personnes témoins requises pour le temps jugé nécessaire;
- 4) Réunions de comités conjoints: une (1) personne salariée désignée.

JP ES 

5.04 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne membre du syndicat, peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentante de l'autorité.

5.05 Le syndicat a le droit d'afficher sur le tableau fourni par l'employeur, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre.

5.06 Une personne représentante autorisée du syndicat peut, après avoir donné à l'employeur un avis de deux (2) semaines, s'absenter de son travail sans perte de traitement, pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude pour un maximum de sept (7) jours ouvrables par année contractuelle.

ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES

6.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur a le choix d'appliquer l'une ou l'autre des trois (3) mesures qui suivent:

- a) L'avertissement écrit ;
- b) La suspension ;
- c) Le congédiement.

Le dossier antérieur d'une personne salariée fait toujours partie de l'évaluation du comportement de ladite personne salariée au moment où l'employeur décide d'appliquer une mesure disciplinaire.

6.02 Avant ou au moment d'imposer une suspension ou un congédiement, l'employeur communique, par écrit, à la personne salariée concernée et au syndicat, la date où prend effet la suspension ou le congédiement. S'il s'agit d'une suspension, il indique aussi la durée et s'il y a lieu, la nature de celle-ci.

En même temps, l'employeur transmet, par écrit, à la personne salariée concernée et au syndicat, les raisons qui motivent la suspension ou le congédiement.

6.03 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de la part de l'employeur. Ce dernier précise dans cet avis, la ou les raisons qui motive cette sanction disciplinaire; copie de cet avertissement est transmise en même temps au syndicat.

6.04 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Tout avertissement verbal n'est pas sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 6.05 Les raisons qui ont donné naissance à une mesure disciplinaire dont la personne salariée et/ou le syndicat n'a pas été informé par écrit, conformément avec les dispositions des clauses 6.02 ou 6.03, selon le cas, ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 6.06 Toute suspension doit débiter dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi de l'avis de suspension.
- 6.07 La personne salariée qui n'est pas sujette à une mesure disciplinaire pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs, à compter du dernier rapport disciplinaire versé à son dossier, voit son dossier complètement effacé.
- 6.08 Toute personne salariée couverte par la convention au service de l'employeur a le droit, en tout temps durant les heures régulières de travail, sur avis à l'employeur, d'un (1) jour ouvrable franc à l'avance, de consulter son dossier officiel sous la surveillance d'une personne désignée par l'employeur.
- 6.09 Une suspension n'interrompt pas le service de la personne salariée.
- 6.10 Dans les cas où l'employeur décide de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires, cette personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DE MÉSENTENTES

- 7.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement, et dans les plus brefs délais possibles, tout grief, désaccord, expressément mentionné dans la présente convention ainsi que toute mesure disciplinaire pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 7.02 Procédure à suivre:
- a) Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits relevant de la convention collective peut, accompagnée d'une personne officielle du syndicat, soumettre son cas à la direction de son service.
 - b) Si la personne salariée n'obtient pas de réponse ou si la réponse ne la satisfait pas, elle présente son cas au syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête requise et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le cas ainsi transmis. L'employeur doit, sur demande du syndicat, fournir à ce dernier les informations pertinentes permettant au syndicat de poursuivre le cas.
 - c) Si le syndicat décide de poursuivre le cas qui lui est transmis, il le soumet, par écrit, à l'employeur.
 - d) Si le cas n'est pas réglé dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent son dépôt conformément au paragraphe c) qui précède, le syndicat peut le soumettre à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 8 qui suit.

- 7.03 Tout recours à la procédure de griefs est prescrit après soixante (60) jours à compter du jour où la cause a pris naissance ou de sa connaissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription.
- 7.04 Une personne salariée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par la direction de son service.
- 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.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

- 8.01 Lorsqu'un grief ou un désaccord est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique:
- a) Le syndicat avise, par écrit, l'employeur qu'il soumet le grief ou le désaccord à l'arbitrage, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus à la clause 7.02 d).
 - b) Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. A défaut d'entente, conformément avec les dispositions du Code du travail de la province de Québec, le ministre du Travail nomme la personne arbitre.
- 8.02 La personne arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. La personne arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.
- 8.03 La personne arbitre a juridiction pour régler tout grief, mésentente ou interpréter la présente convention ainsi que de maintenir, modifier ou rejeter une mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de la personne salariée dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'elle occupe ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire et prestation reçu par la personne salariée pendant la sanction. La personne arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 8.04 La personne arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier, de quelque façon que ce soit, lesdites dispositions de même qu'elle ne peut en ajouter à la présente convention.
- 8.05 La décision de la personne arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours de la sentence ou dans tout autre délai imposé par la personne arbitre.
- 8.06 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de la personne arbitre sont payés moitié-moitié par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

9.01 Service des travaux publics et génie

Les heures de travail des personnes salariées affectées à ce service, sont les suivantes :

Du lundi au jeudi inclusivement, de sept heures quinze minutes (7 h 15) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à dix-sept heures (17 h). Le vendredi de sept heures quinze minutes (7 h 15) à douze heures (12 h).

La semaine de travail est de trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39 h 45) par semaine.

Les personnes occupant les postes de chef d'équipe 1 ou chef aux opérations, devront assumer la garde une semaine sur quatre avec un cadre, à l'exception du directeur du Service des travaux publics et génie du 15 avril au 15 novembre.

Du 15 novembre au 15 avril, les chefs d'équipe 1, chefs aux opérations et l'employé cadre à l'exception du directeur, suivront un horaire de quatre (4) jours de garde maximum à la fois. L'employeur paiera au chef d'équipe 1 et au chef aux opérations affectés à cette garde, un téléphone cellulaire ainsi que son forfait de cellulaire pour qu'il puisse se déplacer à l'intérieur d'une distance de 20 minutes du garage, et pour qu'il soit disponible en tout temps sur les heures normales de travail ainsi que dans sa semaine de garde. L'employé de garde aura la responsabilité de déterminer, lors de la réception de l'appel, les employés à assigner selon les dispositions de la présente convention. Il aura de plus comme responsabilité, de déterminer en fonction des conditions climatiques, s'il est nécessaire d'assigner un ou plusieurs employés aux activités de déneigement. Lorsque l'employé aura à se déplacer pour vérifier si des activités sont requises, celui-ci recevra une rémunération selon la convention collective (minimum une (1) heure, maximum trois (3) heures).

En cas de remplacement d'un employé affecté à la garde pour une période de sept (7) jours, se verront allouer treize heures et vingt-cinq minutes (13 h 25) dans une banque de temps accumulé. L'employé pourra prendre des congés sans affecter sa banque de maladie. L'employé pourra prendre au maximum cinq (5) jours de congé consécutifs, le temps restant sera payé en tout temps, sur demande de l'employé, au plus tard le 15 décembre.

La priorité pour faire du remplacement ira comme suit : Le chef aux opérations, les chefs d'équipe et les personnes salariées permanentes.

Dans l'éventualité où aucune personne salariée ne veut faire du remplacement, l'employeur décidera de la personne qui fera ce remplacement.

Si le chef d'équipe 1 ou le chef aux opérations est entré au travail entre 00 h et 4 h 15 du matin dans sa semaine de garde, après six (6) heures de travail consécutives, il a droit à une période de repos de quatre (4) heures payées pour aller se reposer avant de reprendre le service.

a) Administration, urbanisme

La semaine régulière de travail de toute personne salariée de bureau, affectée à ces services et régie par la présente convention, est de trente-cinq (35) heures réparties de la façon suivante. Du lundi au jeudi inclusivement de huit heures (8 h) à douze heures (12 h) et de treize heures (13 h) à seize heures quarante-cinq minutes (16 h 45). Le vendredi de huit heures (8 h) à douze heures (12 h). La personne salariée a droit à une période d'une (1) heure pour le repas du midi; cette période est située entre onze heures trente minutes (11 h 30) et treize heures trente minutes (13 h 30) suivant les besoins du service, et ce, après entente avec la direction dudit service. En autant que les besoins du service le permettent, la période de repas du midi au Service de l'urbanisme, est de douze (12) heures à treize (13) heures.

b) Vie communautaire

La semaine régulière de travail de toute personne salariée de bureau, affectée à ce service et régie par la présente convention, est de trente-cinq (35) heures réparties de la façon suivante. Du lundi au jeudi inclusivement de huit heures trente (8 h 30) à douze heures trente (12 h 30) et de treize heures (13 h) à seize heures quarante-cinq (16 h 45). Le vendredi de huit heures trente (8 h 30) à douze heures trente (12 h 30). La personne salariée a droit à une période d'une (1/2) heure pour le repas du midi. Cette période est située entre douze heures trente (12h30) heures à treize (13) heures.

c) Personne salariée affectée à la conciergerie

L'horaire de travail de la personne salariée permanente à la conciergerie de jour est de quarante (40) heures par semaine, réparties comme suit : Le lundi, mardi, mercredi et jeudi de 8h à 16h et le dimanche de 16h à 24h, soit cinq (5) jours de huit (8) heures. Les repas sont pris sur place en répondant aux besoins des utilisateurs du Chalet Pauline-Vanier.

L'horaire de travail de la personne salariée permanente à la conciergerie de soir est de quarante (40) heures par semaine, réparties comme suit : Du lundi au jeudi de 16h à 24h et le vendredi de 8h à 16h soit cinq (5) jours de huit (8) heures. Les repas sont pris sur place en répondant aux besoins des utilisateurs du Chalet Pauline-Vanier.

d) La personne salariée à temps partiel, affectée à la conciergerie la fin de semaine

L'horaire sera comme suit : Vendredi et samedi soit, deux (2) jours de huit (8) heures. Les repas sont pris sur place en répondant aux besoins des utilisateurs du chalet. De plus, l'employé aura la priorité pour faire du remplacement d'un employé concierge absent pour maladie et pour effectuer un surcroît temporaire de travail. Le temps supplémentaire

commencera après trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) dans la semaine.

e) Personne salariée technicienne aux loisirs

La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties de la façon suivante :

Du lundi au samedi inclusivement, selon un horaire variable établi par la personne salariée en accord avec l'employeur, en fonction des besoins du service et incluant généralement deux (2) jours de repos consécutifs. La personne salariée à droit à une (1) heure pour la période de repas. Le moment de la prise de repas est fixé après entente avec la direction de son service.

f) Personne salariée bibliothécaire

La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine réparties du lundi au vendredi.

g) Personne salariée préposée à la bibliothèque

L'horaire de travail du poste de préposé à la bibliothèque sera variable pour s'adapter aux besoins de la municipalité. Le nombre d'heures attribuées à ce poste sera de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours incluant les week-ends. Le temps supplémentaire n'est payable qu'après trente-cinq (35) heures par semaine (du lundi au dimanche).

h) Temps partiel préposée au comptoir de prêt à la bibliothèque

L'horaire de travail du poste de préposé au comptoir de prêt à la bibliothèque sera variable pour s'adapter aux besoins de la municipalité. Le temps supplémentaire n'est payable qu'après trente-cinq (35) heures par semaine (du lundi au dimanche).

i) Temporaire Service des travaux publics et génie

L'horaire pourra être variable du lundi au dimanche avec garantie de trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) par semaine et deux (2) jours de congé dans la semaine, à l'exception du ou des chauffeurs qui eux auront 2 jours de congé consécutif dans la semaine.

L'horaire devra être soumis au syndicat le 1^{er} avril pour la période estivale. L'horaire pourra être de nuit dû à l'entretien des fleurs et pourra être modifié pour les besoins de fêtes, événements ainsi que travaux spécifiques de jour ou de nuit. Le temps supplémentaire débutera après trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45)

dans une semaine à l'exception du ou des chauffeurs temporaire qui suivra l'article 10.04

j) Préposé aux loisirs et surveillant

L'horaire pourra être variable du lundi au dimanche avec garantie de trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) par semaine et deux (2) jours de congé dans la semaine. L'horaire devra être remis au syndicat le 1^{er} avril pour la période estivale. L'horaire pourra être modifié pour les besoins de fêtes et événements ainsi que pour des travaux spécifiques de jour ou de nuit. Du 15 décembre au 1^{er} avril, l'horaire sera majoritairement de nuit, avec garantie de trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) et deux (2) jours de congé dans la semaine. Les employés pourront être sur appel dû aux conditions atmosphériques. L'employé pourra combler ses heures au Service des travaux publics et génie avec l'horaire de ce service ou au Service de la vie communautaire avec l'employé concierge présent. Le temps supplémentaire débutera après trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) dans une semaine.

k) Préposé temporaire aux patinoires

L'horaire sera majoritairement de nuit avec garantie de trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) et deux (2) jours de congé par semaine. Les employés pourront être sur appel dû aux conditions atmosphériques. L'employé pourra combler ses heures au Service des travaux publics et génie avec l'horaire de ce service ou au Service de la vie communautaire avec l'employé concierge présent. Le temps supplémentaire débutera après trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) dans une semaine.

l) Préposé temporaire aux installations récréatives

L'horaire pourra être variable du lundi au dimanche avec garantie de trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) par semaine et deux (2) jours de congé consécutifs dans la semaine ainsi que des heures de commencement fixes. L'horaire devra être soumis au syndicat le 1^{er} avril pour la période estivale. L'horaire pourra être modifié dû aux conditions atmosphériques ainsi que pour le remplacement de tout employé étudiant absent pour maladie. L'employé pourra combler ses heures au Service de la vie communautaire avec l'employé concierge présent. Le temps supplémentaire débutera après trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) dans une semaine. À l'exception si l'employé remplace un employé étudiant, alors le temps fait sera en supplémentaire en suivant l'article 10. Il a la priorité pour faire le remplacement des étudiants au tennis.

m) Préposé à l'Écocentre

L'horaire pourra être variable du lundi au dimanche avec garantie de trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) par semaine et

deux (2) jours de congé dans la semaine à l'exception de l'employé permanent qui lui aura deux jours de congé consécutif dans la semaine.

L'horaire devra être établi le 1^{er} avril pour la période estivale et le 1^{er} octobre pour la période hivernale. L'horaire pourra être modifié au besoin dû aux heures d'ouvertures de l'Écocentre ainsi que pour le remplacement d'un employé absent pour maladie. Le temps supplémentaire débutera après trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) dans une semaine à l'exception du préposé à l'Écocentre permanent qui suivra l'article 10.04.

Advenant le cas où, durant la période hivernale, l'Écocentre ferme ses portes pour certaines journées, l'employé sera transféré au Service des travaux publics et génie avec l'horaire de ce service.

n) Préposé temporaire surveillant des patinoires

L'horaire pourra être variable avec garantie de trente heures par semaine (30 h 00) et deux (2) jours de congé par semaine. Les employés pourront être sur appel dû aux conditions atmosphériques. L'employé pourra combler ses heures au Service de la vie communautaire avec le concierge en place. Le temps supplémentaire débutera après trente-neuf heures et quarante-cinq minutes (39h45) dans une semaine.

o) Employé sur appel temporaire.

Un employé sur appel temporaire pourra être embauché. Cet employé pourra faire du remplacement comme concierge si les concierges permanents ainsi que le concierge à temps partiel ne sont pas disponibles. De plus, il pourra faire du remplacement comme préposé au tennis si le préposé au tennis ne peut faire ledit remplacement. Il pourra également travailler pour des surcroits temporaires de travail dans les autres services de la Ville en autant que les employés affectés à ce service sont au travail ou dans l'indisponibilité de travailler. Le temps supplémentaire commence après 39h45.

9.03 Les heures de travail des personnes salariées sont calculées à partir du lieu où elles poinçonnent leur carte de temps, lorsque requis par l'employeur.

9.04 La personne salariée au Service des travaux publics et génie à droit à une période de toilette de cinq (5) minutes avant chaque fin de demi-journée de travail.

9.05 La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.

Les personnes salariées au Service des travaux publics et génie qui travaillent à l'intérieur du périmètre défini à l'annexe « D », peuvent prendre leur période de repos l'avant-midi au garage municipal. Dans des cas d'exception, l'employeur pourra exiger que la période de repos se prenne sur le lieu de travail.

EG

La période de repos de l'après-midi se prend sur le lieu de travail.

ARTICLE 10 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

10.01 À moins d'entente contraire, tout travail autorisé et exécuté en dehors de la semaine, de la journée ou de la cédule selon le cas, de travail de la personne salariée, tel que défini à l'article 9 précédent, de même que tout travail exécuté à l'un ou l'autre des congés chômés et payés prévus à l'article 11, est considéré comme travail supplémentaire.

10.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- a) Au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée ou de la cédule, selon le cas, de travail établie à l'article 9 qui précède, de même que pour toutes les heures de travail effectuées le premier jour de repos hebdomadaire.
- b) Au taux double (200 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour toutes les heures de travail exécutées le deuxième jour de repos hebdomadaire.
- c) Au taux double (200 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour tout travail exécuté au cours de l'un ou l'autre des congés chômés et payés, énumérés à l'article 11 des présentes, et ce, en plus de la fête payée.

10.03 Pour les fins d'application des dispositions de la clause 10.02 précédente, le calcul du travail supplémentaire est basé sur le traitement horaire de chaque personne salariée concernée.

10.04 Toute personne salariée rappelée de son domicile par l'employeur ou la personne le représentant pour effectuer un travail supplémentaire est rémunérée selon l'article 10.02, et ce, pour un minimum de trois (3) heures. Un deuxième rappel au travail dans la même journée sera rémunéré selon le temps fait au taux prévu à l'article 10.02. Tout travail supplémentaire exécuté en continuité, au début ou à la fin de la journée régulière de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire applicable pour le temps effectué.

10.05 Une liste des personnes salariées, visées par le travail supplémentaire doit être affichée le vendredi de chaque semaine, numérotée du premier au dernier dans un endroit où toutes les personnes concernées travaillent. Le travail supplémentaire doit être offert équitablement aux personnes qui accomplissent normalement le travail.

Malgré ce qui précède les chefs d'équipe 1 doivent être à la fin de ladite liste. Le chef aux opérations ne doit pas faire partie de cette liste de travail supplémentaire.

10.06 Les personnes salariées temporaires, à moins qu'elles fassent du remplacement sur un poste permanent et les personnes salariées à temps partiel ne doivent pas faire partie de la liste du travail supplémentaire.

10.07 Exceptionnellement au Service des travaux publics et génie, le poste de préposé à l'Écocentre permanent sera sur la liste du travail supplémentaire pourvu qu'il ait les exigences voulues de l'employeur.

Toutes nouvelles embauches comme personne salariée permanente à l'Écocentre, ne feront pas partie de la distribution équitable du travail supplémentaire au Service des travaux publics et génie.

10.08 L'employeur communique au domicile ou sur le cellulaire de la personne salariée. La personne salariée qui refuse ou qui est absente, ne verra pas son temps comptabilisé sur la liste de travail supplémentaire. La personne salariée absente pour vacance, reprise de temps, congé social ou maladie, ne sera pas appelée, mais son temps sera comptabilisé.

10.09 Le travail supplémentaire est payé avec la paie régulière.

10.10 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, sauf en cas d'urgence ou danger pour la population ou dans le cas d'un refus collectif concerté.

Au Service des travaux publics et génie du 15 novembre au 15 avril, soit la période hivernale :

- Le travail en temps supplémentaire est facultatif, sauf en cas d'urgence ou danger pour la population ou dans le cas d'un refus collectif concerté pour une personne salariée qui a effectivement travaillé quinze (15) heures en temps supplémentaire dans une même semaine.
- Après ces quinze (15) heures, le temps supplémentaire refusé une première fois dans une semaine est considéré comme ayant été fait. Tout le temps refusé ensuite ne sera pas comptabilisé sur la liste du temps fait.
- Une prime de 800 \$ payable vers le 15 avril de chaque année et débutant pour l'hiver 2011-2012, sera accordée aux employés du Service des travaux publics et génie étant donné qu'ils sont dans l'obligation de travailler quinze (15) heures en temps supplémentaire dans une semaine avant de pouvoir refuser du temps supplémentaire. Pour avoir cette prime, l'employé ne pourra refuser plus de trois (3) fois durant la période hivernale du temps supplémentaire à moins de maladie, vacances ou reprise de temps.
- Une personne salariée qui s'absente plus de deux (2) semaines pour raison de maladie, vacances ou autre, verra cette prime calculée au prorata des jours, semaines et mois durant lesquels elle a été au travail.

- Une personne salariée peut prendre une entente pour être exemptée de la présente disposition, pour une période donnée, si elle n'est pas disponible pour des raisons familiales sérieuses. Dans un tel cas, le temps ne sera pas comptabilisé comme ayant été fait pour toutes les heures situées entre 5 h et 19 h. Le syndicat doit être informé sans délai d'une telle entente.

10.11

Toute personne salariée appelée à effectuer du travail supplémentaire, reçoit une allocation de treize dollars (13\$) par repas, pourvu que la durée de travail supplémentaire excède quatre (4) heures. Si la personne salariée est dans l'impossibilité de commander son repas, la direction de son service doit s'en charger. La personne salariée a droit à une période d'une demi-heure (30 minutes) payée pour prendre son repas, soit quinze (15) minutes par période de deux heures travaillées en temps supplémentaire. Par la suite, le premier (1^{er}) janvier de chaque année, l'allocation de repas est augmentée d'un pourcentage égal à celui qui est appliqué pour l'augmentation des salaires.

Malgré ce qui précède, une personne salariée qui effectue du temps supplémentaire pendant une période de cinq (5) heures immédiatement avant le début de son quart de travail, a droit à une période de repas payé d'une heure qui remplace l'allocation de repas. Cette période peut se prendre après 7 h 30 et inclure la pause de 9 h 15.

Une personne salariée qui effectue du temps supplémentaire pendant six (6) heures et plus avant le début de son quart de travail a droit à un repas et une pause payés qu'elle ne pourra prendre. Et il aura droit également aux avantages du paragraphe précédent

Au service de l'urbanisme

- Le travail en temps supplémentaire est facultatif pour une personne salariée qui a effectivement travaillé dix (10) heures en temps supplémentaire les vendredis, fins de semaine et jours fériés dans son année.

Au service de la vie communautaire

- Le travail en temps supplémentaire est facultatif pour une personne salariée qui a effectivement travaillé dix (10) heures en temps supplémentaire les soirs, lors d'inscriptions et les fins de semaine lors d'événements spéciaux.

10.12

La rémunération du travail supplémentaire s'effectue selon les dispositions suivantes :

- a) Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.
- b) La personne salariée peut accumuler du temps supplémentaire tant qu'elle le désire dans une banque de temps. À sa demande et après entente avec l'employeur, elle peut échanger le temps supplémentaire

pour un congé avec paie (payable en heures) d'une durée d'un (1) jour à un maximum de quinze (15) jours et ce, jusqu'à concurrence de l'équivalence des sommes qui lui sont dues.

Concernant le poste de chef aux opérations, étant donné qu'il devra être présent avant le début des heures normales de travail et après l'horaire normal de travail afin de planifier les travaux, le temps ainsi fait sera compensé par soixante-dix-neuf heures et demie (79.5 heures/année) dans la banque d'heures accumulées de l'employé.

Une personne salariée qui a effectué dix (10) heures de temps supplémentaire peut reprendre du temps dans les quarante-huit (48) heures suivant ce temps supplémentaire effectué sans affecter la banque de temps ci-dessus mentionné.

- c) En application des dispositions prévues aux paragraphes a) et b) qui précèdent, la personne salariée avertit la direction de son service à la fin de chaque période de paie de la façon dont elle désire appliquer lesdites dispositions.
- d) Dans tous les cas de cessation d'emploi, l'employeur paie à la personne salariée concernée les heures de travail accumulées à son crédit. Ces heures sont payées au taux du temps et demi ou au taux du temps double, selon le taux applicable au moment de leur accumulation.
- e) Le temps accumulé ainsi doit être repris durant l'année de la convention. Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'employeur paie aux personnes salariées, le temps accumulé, au taux du temps et demi ou au taux du temps double selon le taux applicable au moment de leur accumulation. En tout temps, sur demande de la personne salariée, l'employeur paie les heures de travail accumulées à son crédit. L'accumulation du temps accumulé débutera après le 15 décembre.

10.13

Au Service des travaux publics et génie, l'employeur rembourse deux cents dollars (200 \$) par année pour l'usage d'un cellulaire durant la période hivernale payable le 1^{er} avril de chaque année. Les employés doivent posséder un cellulaire pour recevoir ce montant. L'employeur fournit le téléphone cellulaire et paie le forfait cellulaire au chef aux opérations et aux chefs d'équipe. De plus, l'employeur fournit et paye le forfait cellulaire pour certaines fonctions.

Ce montant sera augmenté des augmentations annuelles.

ARTICLE 11 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS.

11.01

Les jours suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. La personne salariée reçoit pour ces jours de congé, le salaire qu'elle gagne normalement lorsqu'elle est appelée à travailler.

- a) Le Vendredi saint
Le Lundi de Pâques
La fête des Patriotes
Le 1er mai (journée flottante)
La fête Nationale du Québec

La fête du Canada
La fête du Travail
Le jour de l'Action de grâces

- b) La période s'écoulant de la veille de Noël au 2 janvier inclusivement est considérée comme jours de fête chômés et payés.

Malgré ce qui précède, pour les préposés aux loisirs le 24, 25, 26, 30 et 31 décembre ainsi que le 1^{er} et 2 janvier seront considérés comme jours de fête chômés et payés.

Pour les préposés aux patinoires temporaires le 25 décembre ainsi que le 1^{er} janvier seront considérés comme jours de fête chômés et payés.

- c) Les autres jours proclamés fêtes civiques ou civiles ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

11.02

En application de la clause 11.01, les parties conviennent de ce qui suit:

- a) Si l'un ou l'autre des jours de fête mentionnés à la clause 11.01 a) coïncide avec le deuxième, le troisième ou le quatrième jour de la semaine régulière de travail, il est reporté au dernier ou au premier jour de la semaine, selon le choix du syndicat et après entente avec l'employeur.
- b) Si l'un des jours mentionnés à la clause 11.01 a) coïncide avec le premier jour de repos hebdomadaire, il est reporté au jour ouvrable qui précède et s'il coïncide avec le deuxième jour de repos hebdomadaire, il est reporté au jour ouvrable suivant.
- c) Lorsqu'un jour de fête chômé et payé coïncide avec le cinquième jour de la semaine régulière de travail, le jour de fête chômé et payé en question débute le quatrième jour de la semaine régulière de travail à douze heures (12 h).

11.03

Si l'un de ces jours chômés et payés coïncide avec la période de congé annuel payé, l'employé peut reporter sa journée de congé annuel manquante après entente avec l'employeur.

11.04

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit être au travail le jour ouvrable précédent et suivant le jour de fête chômé et payé, sauf pour raison de maladie ou congé autorisé ou prévu à la présente convention. Pour fins d'application de la présente clause, un court retard ne constitue pas une absence du travail.

11.05

Pour fins d'application du paragraphe b) de la clause 11.01, les parties conviennent que, s'il y a urgente nécessité, les personnes salariées affectées au Service des travaux publics et génie doivent accomplir le travail requis.

ARTICLE 12 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

12.01 La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à deux (2) semaines de calendrier (dix (10) jours ouvrables) de congés annuels payés au taux de quatre (4 %) du salaire brut de l'année de référence, pourvu qu'elle ait complété une (1) année de service au premier (1^{er}) mai.

12.02 La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à trois (3) semaines de calendrier (quinze (15) jours ouvrables) de congé annuel payé au taux de six (6 %) du salaire brut, pourvu qu'elle ait complété trois (3) années de service au premier (1^{er}) mai.

12.03 La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à quatre (4) semaines de calendrier (vingt (20) jours ouvrables) de congé annuel payé au taux de huit (8 %) pourvu qu'elle ait complété cinq (5) années de service au premier (1^{er}) mai.

12.04 La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à cinq (5) semaines de calendrier (vingt-cinq (25) jours ouvrables) de congé annuel payé au taux de dix (10 %) pourvu qu'elle ait complété quinze (15) années de service au premier (1^{er}) mai.

La personne salariée qui a complété vingt-cinq (25) ans de service a droit à un jour ouvrable de congé de plus (+.4 %) et un jour ouvrable de plus pour chacune des années subséquentes à .4 % pour chaque journée jusqu'à concurrence de trente (30) jours.

12.05 La personne salariée qui a moins d'un (1) an de service au premier (1^{er}) mai, a droit à un (1) jour ouvrable de congé annuel payé par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables de congé annuel payé, au taux de quatre (4 %) du salaire brut de l'année de référence.

12.06 La personne salariée qui quitte le service de l'employeur, a droit au paiement des jours de congé annuel payé accumulés conformément aux dispositions des clauses précédentes plus le congé annuel payé accumulé selon la proportion de congé annuel payé auquel la personne salariée a droit pour l'année en cours.

12.07 La rémunération du congé annuel payé est remise à la personne salariée avant son départ pour son congé annuel payé selon son salaire régulier.

12.08 Aucune absence par maladie ou accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation du congé annuel payé.

L'application de la présente clause ne peut avoir pour effet d'accorder à la personne salariée une rémunération pour plus de cinquante-deux (52) semaines dans une année.

- 12.09 Nonobstant toute disposition contraire, la personne salariée malade qui a épuisé ses bénéfiques assurance-salaire, peut alors prendre le congé annuel payé auquel elle a droit.
- 12.10 Le congé annuel payé doit se prendre durant l'année où il est dû et ne peut pas être remis à une autre année.
- 12.11 La période de prise du congé annuel payé est du 1^{er} avril au 30 octobre. Après entente entre les parties, la personne salariée peut choisir de prendre son congé annuel payé en dehors de cette période en tout ou en partie. Au Service des travaux publics et génie, entre le 30 octobre et le 1^{er} avril, une personne salariée à la fois, par ancienneté, selon un choix exprimé entre le 1^{er} et le 15 octobre, peut prendre une semaine de congé annuel ou reprise de temps. Toute personne salariée peut obtenir un tel congé sur demande, pour une période où personne n'a fait de choix.

Possibilité de reporter les dates selon le calendrier (1^{er} janvier au 31 décembre)

- 12.12 a) À l'intérieur de chaque service, les personnes salariées procèdent au choix des dates du congé annuel payé par ordre d'ancienneté entre le 15 mars et le 30 mars de chaque année selon la procédure prévue au paragraphe b) de la présente clause. Les dates du congé annuel payé ne peuvent être changées qu'après entente entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée concernée.
- b) Chaque personne salariée du Service des travaux publics et génie, dans un premier temps, par ordre d'ancienneté, procède au choix des dates de trois (3) semaines de vacances (incluant les reprises de temps cumulé).
- Dans un deuxième temps, les personnes salariées qui ont plus de trois (3) semaines de vacances, procèdent au choix des dates pour deux (2) semaines de vacances. Si nécessaire, les personnes salariées complètent leur choix de vacances au 3^e tour.
- Chaque personne salariée du Secrétariat, Administration, Environnement et mise en valeur du territoire et Service de la vie communautaire, dans un premier temps, par ordre d'ancienneté, procède au choix des dates d'un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacances incluant les reprises de temps cumulées.
- Dans un deuxième temps, les personnes salariées qui ont plus de trois (3) semaines de vacances, procèdent au choix des dates pour deux (2) semaines de vacances. Si nécessaire, les personnes salariées complètent leur choix de vacances au 3^e tour.
- À moins d'entente avec l'employeur, une personne salariée ne peut prendre ses vacances sur une base journalière à l'exception si l'employé est en congé annuel lors d'une fête chômées et payer, il peut alors reprendre la journée de congé annuel au quelle il a droit sur une base journalière après entente avec l'employeur.

- 12.13 a) À moins d'entente contraire avec l'employeur, il n'y a pas plus de cinquante pour cent (50 %) de personnes salariées qui peuvent prendre leur congé annuel payé en même temps.
- Toutefois, un seul mécanicien, un seul électromécanicien, un seul préposé aux loisirs et un seul chef d'équipe à la fois, peut prendre ses vacances et la préposée à la bibliothèque et la bibliothécaire ne peuvent prendre leurs vacances simultanément.
- b) Toutefois, nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, toute personne salariée doit avoir l'opportunité de prendre au moins trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 24 juin et la fin de semaine de la Fête du travail.

ARTICLE 13 CONGÉS SOCIAUX

13.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé sans retenue de traitement dans les cas suivants, et ce, sans affecter le crédit de la banque absence-maladie:

Aux fins de la présente convention, les mots « *conjoints* » et « *conjointes* » signifient :

« Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent

ou

de sexes différents ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un enfant. »

De même, aux fins de la présente convention, les mots « *beau-père* » et « *belle-mère* » signifient :

« Le père ou la mère du conjoint pour l'autre conjoint,

ou

le conjoint ou la conjointe du père ou de la mère de la personne salariée. »

- a) Mariage:
De la personne salariée: un (1) jour ouvrable
- b) Funérailles:
➤ Du conjoint, conjointe, selon la définition provinciale, enfant: cinq (5) jours ouvrables.

- Père, mère : quatre (4) jours ouvrables.
- Frère, sœur : quatre (4) jours ouvrables.
- Beau-père, belle-mère: quatre (4) jours ouvrables.
- Grand-père, grand-mère, demi-frère, demi-sœur, petit-fils, petite-fille, gendre, bru, beau-frère, belle-sœur : un (1) jour.

c) Naissance:

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours.

Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou absence en vertu de la présente convention à l'exception du congé de reprise de temps et du repos hebdomadaire.

Si un congé social coïncide avec un congé de reprise de temps, l'employeur accorde le congé social et paie le temps.

13.02 La personne salariée appelée à agir comme juré reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité accordée comme juré.

13.03 La personne salariée peut, en autant qu'elle avise l'employeur l'avant-veille, prendre cinq (5) jours ouvrables d'absence pour raisons personnelles au cours d'une année contractuelle, et ce, pour une durée d'au moins une demi-journée (1/2) à la fois, en une seule ou en plusieurs périodes.

Ces jours d'absence sont déduits des jours accumulés au crédit de la personne salariée en vertu de l'article 14 de la convention. Si elle n'a pas de crédit, ces absences sont sans traitement.

Cependant, en application de ce qui précède, l'employeur peut, dans le cas de motifs valables, refuser le jour d'absence choisi par la personne salariée.

13.04 Nonobstant ce qui précède à la clause 13.01, la personne salariée bénéficie d'une demi-journée (1/2) ouvrable additionnelle si tel congé mentionné à ladite clause occasionne un déplacement de cinq cents (500) kilomètres ou plus du lieu de résidence de la personne salariée.


13.05 Congé sans solde

Toute personne salariée qui compte plus de trois (3) ans de service continu pour l'employeur, peut prendre un congé sans solde, en autant qu'elle en avise l'employeur au moins trois (3) mois à l'avance.

Ce congé sera d'une durée maximum d'un (1) an ne pourra être séparé. De plus, la personne salariée ne pourra revenir avant la date de retour prévue.

Durant un congé sans solde de plus d'un (1) mois, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté mais la participation aux bénéfices de l'assurance collective et au régime de retraite est interrompue. Le solde des vacances doit être pris avant le début du congé sans solde

À l'expiration du congé, la personne salariée reprend la fonction qu'elle occupait au moment de son départ.

S.P. EG 

Une seule personne salariée à la fois, par service, a droit à ce congé. Un congé sans solde, par période de trois (3) ans sera autorisé.

ARTICLE 14 ABSENCES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL OU FLOTTANTES

14.01 À compter du premier (1^{er}) janvier de chaque année, la personne salariée a douze (12) jours (soit une journée par mois) pour absence maladie ou accident non occupationnel, qui sont portés à son crédit dans une banque appelée "Banque absences maladie /flottantes". Ces congés sont divisibles en demi-journée et la déduction se fait en heure au prorata de la journée normale de travail. La personne salariée pourra prendre moins d'une demi-journée de congé sur entente avec l'employeur. La personne salariée peut également, avec l'autorisation de son supérieur, s'absenter pour d'autres raisons personnelles. La Ville accorde à tout employé permanent, la permission de s'absenter sur un avis de quarante-huit (48) heures pendant les heures de travail, sans perte de salaire pour permette aux employés de consulter un spécialiste de la santé. Ce privilège ne peut être accordé plus de deux (2) fois par année et pour une durée totale pour les deux (2) absences de quatre (4) heures maximum. Cependant, la Ville se réserve le droit d'accorder des absences supplémentaires.

Pour les employés temporaires engagés pour plus de 6 mois consécutifs et qui n'ont pas droit au 14%, les employés auront une (1) journée de maladie par mois. Le solde des journées qui n'auront pas été prises, sera payé à la fin de la période de travail.

Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un (1) mois de service signifie un (1) mois que la personne salariée a travaillé durant la totalité des jours ouvrables, sauf quant au premier mois d'engagement qui se calcule au prorata d'après la journée de calendrier de l'entrée en service, jusqu'à la date de renvoi ou de départ, qui se calcule également au prorata. Les absences autorisées par la convention collective, de même que les absences autorisées par l'employeur, ne sont pas déduites du total des jours ouvrables que la personne salariée est tenue de travailler dans un mois.

Toutefois, dans le cas de départ ou de renvoi, la personne salariée qui a déjà utilisé plus que la valeur d'une journée par mois de service au cours de la période de référence, est tenue de rembourser à l'employeur l'excédent des jours qu'elle a utilisé. Après le paiement, les jours pris pour maladie seront sans solde.

14.02 Ce crédit de jours non utilisés leur est payé, jusqu'à concurrence de douze (12) jours, au taux régulier en décembre de chaque année et ce, avec un versement séparé du salaire régulier.

14.03 Dès les premiers jours d'absence pour maladie ou accident non occupationnel, la personne salariée doit se prévaloir des congés à son crédit à la "Banque absences maladie flottantes" et reçoit son salaire régulier.

14.04 L'employeur peut faire examiner à ses frais, la personne salariée souffrant de maladie ou accident non occupationnel par une personne médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. L'employeur paie les dépenses occasionnées par un tel examen. La personne médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée et elle détermine la date à laquelle la personne malade ou accidentée peut reprendre le travail. Les dispositions de la clause 11.06 de cette convention s'appliquent dans cet article 14.

14.05 La personne salariée a le droit de se faire examiner par la personne médecin de son choix. Si la personne médecin de son choix et celle de l'employeur diffèrent d'opinion, elles recommandent la nomination d'une troisième personne médecin dont la décision est finale. Les honoraires de la troisième personne médecin sont payés à part égales par l'employeur et par la personne salariée concernée.

14.06 Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, toute personne salariée (ou ses ayants droit) bénéficie du solde de jours ouvrables de maladie au cours de l'année, au prorata des mois de services de l'année en cours.

14.07 La personne salariée malade doit informer l'employeur dans les meilleurs délais possibles.

ARTICLE 15 DROITS PARENTAUX

15.01 En cas de maternité ou d'adoption, la personne salariée obtient, après avoir avisé l'employeur en la manière prévue par la *Loi sur les normes du travail*, un congé spécial sans traitement qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant ou l'adoption, de reprendre le poste qu'elle détenait et elle a droit également à tous les bénéfices et protection prévus et reconnus par la *Loi sur les normes du travail* en pareilles circonstances.

15.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

- a) La répartition du congé avant ou après l'accouchement ou l'adoption est à la discrétion de la personne salariée ou selon les recommandations de son médecin traitant.
- b) Dès son retour au travail, elle présente un certificat médical du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie.
- c) Après l'accouchement ou l'adoption, la personne salariée peut prolonger son congé en un congé sans paie pouvant aller jusqu'à un (1) an, et ce, sans perte de droits et privilèges. La personne salariée doit aviser l'employeur qu'elle désire se prévaloir de la présente disposition et ce, au moment où elle quitte en vertu des dispositions de la clause 15.02 a) et doit remettre, par écrit à l'employeur, un avis l'informant de la date de son retour au travail.

15.03 La personne salariée a droit d'utiliser ses absences payées en cas de maladie ou accident non occupationnel pour son congé de maternité ou d'adoption, sujet à modifications suivant tout changement à la *Loi sur les normes du travail* sur ce sujet, durant le terme de la présente convention.

15.04 La personne salariée embauchée en remplacement de la personne salariée en congé de maternité ou d'adoption n'acquiert pas le statut de personne salariée permanente même si elle dépasse la période de six (6) mois prévue à la clause 3.02 a). Elle est embauchée au statut de personne salariée temporaire.

La personne salariée en congé de maternité ou d'adoption à droit aux bénéfices suivants de la convention collective :

Vacances et congé de maladie

Assurance collective et REER, pourvu que le salarié paye sa part.

15.05 Congé parental

L'employeur accorde les congés sans solde nécessaires afin que la personne salariée puisse bénéficier du congé parental, tel que prévu dans les lois pertinentes. De plus, la personne salariée a le droit de prolonger son congé parental par un congé sans paie pouvant aller jusqu'à un (1) an, et ce selon les mêmes dispositions que celles prévues à la clause 15.02 c).

ARTICLE 16 MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

16.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies industrielles contractées à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit son plein salaire comme si elle était au travail. Dans tous les cas et aussi souvent qu'il le désire, l'employeur peut faire examiner à ses frais, la personne salariée malade ou accidentée par une personne médecin de son choix. La personne médecin décide si l'absence est motivée et elle détermine la date à laquelle la personne malade ou accidentée peut reprendre son travail.

16.02 Lorsqu'il est établi que la personne salariée souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle la rendant incapable de remplir ses fonctions, la personne salariée reçoit directement de l'employeur les prestations et autres compensations accordées dans un cas semblable selon les normes de la Commission de la santé et de la sécurité du travail de la province de Québec. Lorsqu'elle reçoit les indemnités de la C.S.S.T., elle rembourse l'employeur. Cette avance de l'employeur est pour une durée maximale de deux (2) mois.

16.03 La personne salariée a droit également de se faire représenter par la personne médecin de son choix. Si la personne médecin de son choix et celle de l'employeur diffèrent d'opinion, l'employeur et la personne salariée ou l'un ou l'autre, peut demander à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec de statuer définitivement sur le cas.

- 16.04 La personne accidentée ou la personne malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur jusqu'à ce qu'elle puisse exprimer son choix.
- 16.05 En autant que la chose est possible, la personne accidentée doit faire rapport de son accident à la direction de son service avant de quitter le travail.
- 16.06 Les services de secourisme sont, en cas de maladie ou d'accidents survenus durant les heures de travail, à la disposition des personnes salariées au poste central, afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires.
- 16.07 La personne salariée blessée à droit, en tout temps, au service d'une personne médecin. À défaut ou dans les cas de retard, la personne salariée blessée est transportée immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur et ce, sans perte de traitement pour le temps perdu, la journée de l'accident.
- 16.08 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les absences payées en cas de maladie ou accident non occupationnel.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 Ancienneté

Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend une durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'employeur de toute personne salariée régie par les présentes.

Lorsqu'une personne est embauchée en tant que personne salariée à l'essai, son ancienneté débute et est rétroactive à compter de sa date d'embauche comme personne salariée à l'essai, et ce, une fois sa période d'essai terminée.

Lorsque l'employeur garde à son service une personne salariée temporaire ou une personne salariée à temps partiel sur un poste permanent, le temps effectué en jours et en mois travaillé par cette dernière, rétroagit et est calculé aux fins d'établissement de sa période d'essai et du calcul de l'ancienneté.

Pour fin de calcul de l'ancienneté d'un salarié salaire temporaire ou à temps partiel qui devient permanent, les données suivantes sont utilisées comme référence pour une année d'ancienneté :

Pour un poste à 39,75 h : 1 987 h/année

Pour un poste à 35 h : 1 750 h/année

EXEMPLE : Une personne salariée à l'emploi de la Ville, au Service des travaux publics et génie, depuis cinq (5) ans à raison de six (6) mois par année, si elle

devient permanente en date d'aujourd'hui, le calcul se fait de la façon suivante : 5 ans x 6 mois / 1 987 heures = 2 ans 7 mois.

La date d'ancienneté sert pour tous les avantages de la convention collective.

La date d'embauche sert, dans le cas où plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, dans ce cas, la date d'embauche primera. La date d'embauche pour les personnes engagées après la date de signature de la présente convention collective sera la date d'engagement comme employé permanent.

Une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année de service et d'ancienneté dans une même année.

Le temps effectué par les étudiants est exclu du calcul de l'ancienneté.

Une liste d'ancienneté sera calculée à chaque début d'année et remise au syndicat.

À moins de situations contraires, toute absence autorisée équivaut à du temps travaillé aux fins de calcul de l'ancienneté.

17.02

Une personne salariée perd son droit d'ancienneté et son lien d'emploi et rompt son service continu à l'emploi de l'employeur dans les cas suivants:

- a) Départ volontaire.
- b) Congédiement pour une juste cause.
- c) À moins de circonstances exceptionnelles ou incontrôlables, après s'être absentée du travail sans autorisation pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- d) À moins de circonstances exceptionnelles, lorsque rappelé au travail, suite à une mise à pied, elle néglige de se présenter au travail après deux (2) jours ouvrables de la réception de l'avis de rappel au travail qui lui a été envoyé par courrier recommandé.

17.03

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.

17.04

L'annexe «B» de la présente convention constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'employeur, à cette même date. Toute correction acceptée par les parties ainsi que toute addition, par suite de nouveaux embauchages de même que toute soustraction à la suite de départ, apportent automatiquement un amendement à l'annexe «B».

ARTICLE 18 POSTE VACANT (POSTE EXISTANT)

18.01 Dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables de la date où un poste d'une fonction actuelle, régie par la présente convention, devient vacant, à moins que l'employeur décide de l'abolir, dans ce cas, l'employeur en informe par écrit le syndicat, ou de la date où un poste d'une fonction actuelle est disponible, l'employeur s'engage à offrir ce poste et ce, en conformité avec les dispositions des présentes, au personnel régi par la présente convention.

18.02 L'employeur affiche, dans le service concerné, un avis durant cinq (5) jours ouvrables. Cet avis indique les qualifications requises, le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail, une description sommaire de la fonction. Toute personne salariée du service concerné peut, à l'occasion de cet avis, se porter candidate selon une formule préparée à l'avance par l'employeur.

18.03 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage, le poste est attribué à la personne salariée permanente, temps partiel ou temporaire, candidate ayant le plus d'ancienneté et qu'elle puisse remplir les exigences requises par la fonction du poste à combler et ce, après une période d'entraînement et de familiarisation d'une durée maximum d'un (1) mois. À l'exception des temporaires aux patinoires et au Service des travaux publics et génie, la période de familiarisation sera de quinze (15) jours.

Si aucune personne salariée du service concerné ne peut remplir les exigences requises par la fonction, l'employeur comble le poste par une personne salariée permanente, temps partiel ou temporaire ayant le plus d'ancienneté, d'un autre service pourvu qu'elle ait les exigences voulues.

Malgré ce qui précède, un employé temporaire, justifiant plus de 12 mois de travail pour l'employeur, aura la priorité en fonction de son ancienneté. Si aucun employé temporaire n'a complété 12 mois de travail, l'employeur doit combler le poste vacant parmi les autres employés temporaires mais de son choix.

Si aucune personne salariée de la Ville n'a les exigences voulues, l'employeur comble finalement le poste par une personne de l'extérieur

Pour l'application des deux alinéas précédents, la priorité se fera dans l'ordre de : personne salariée permanente, personne salariée à temps partiel ou personne salariée temporaire.

Toutefois, si l'employeur décide à la fin de la période d'entraînement et de familiarisation, que la personne salariée ne peut remplir les exigences normales de la fonction et que par conséquent, il lui refuse l'attribution du poste, il retourne la personne salariée à son ancien poste. En même temps, l'employeur fait connaître, par écrit à la personne salariée concernée, la ou les raisons qui motivent sa décision.

La personne salariée, à qui on refuse l'attribution du poste, peut soumettre son cas à la procédure de grief et à l'arbitrage.

Exceptionnellement, les postes de chef d'équipe 1 et 2 au Service des travaux publics et génie, ainsi que le poste de chef aux opérations, sont offerts à la personne salariée choisie par l'employeur.

Les salariés aux postes de préposés aux loisirs, à l'entretien des patinoires temporaire, préposé au tennis, surveillant des patinoires ainsi que les concierges, concierge a temps partiel et employé temporaire sur appel, font partie du Service de la vie communautaire.

Le poste de préposé à l'Écocentre permanent fait partie du Service des travaux publics et génie. Après la signature de la convention, toutes nouvelles embauches comme préposé à l'Écocentre permanent feront partie du Service de l'environnement.

Les postes de préposés à l'Écocentre temporaires font partie du Service de l'environnement.

18.04 La personne salariée absente pour son congé annuel payé peut appliquer ses droits d'ancienneté à son retour au travail, même si l'affichage est terminé.

18.05 La personne salariée qui remplit un poste vacant peut, pendant les périodes d'entraînement prévues à la clause 18.03, retourner à son ancienne fonction.

18.06 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

18.07 Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'employeur peut, à sa discrétion et selon les besoins du service, combler ce poste par une personne salariée de son choix et régie par l'unité de négociation si la vacance est d'une durée de douze (12) semaines ou moins. Toutefois, lorsqu'un poste régi par cette convention collective devient vacant d'une façon temporaire pour une période certaine de plus de douze (12) semaines, le poste est offert aux personnes salariées selon les dispositions des postes vacants de façon permanente. Cependant, la personne salariée qui obtient le poste n'a pas droit à la période d'entraînement et de familiarisation prévue à la clause 18.03.

ARTICLE 19 CRÉATION OU MODIFICATION DE POSTES OU FONCTIONS

19.01 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications dans une fonction existante, il doit, au préalable, consulter le syndicat au sujet des tâches de cette fonction ainsi que du salaire projeté. Il doit prioriser les employés du service concerné et des autres services. L'employeur peut appliquer sa décision et, en cas de désaccord, le cas est transmis pour règlement selon les procédures de griefs.

ARTICLE 20 SÉCURITÉ D'EMPLOI

20.01 a) Les personnes salariées qui ont trois (3) ans d'ancienneté et qui détiennent le statut de personne salariée permanente depuis un an, détiennent la sécurité d'emploi et ne peuvent être mises à pied.

b) Advenant le déplacement d'une personne salariée qui détient la sécurité d'emploi, l'employeur s'engage à la replacer dans un autre poste, et ce sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages. Pour les fins d'application des déplacements prévus au présent article, les dispositions prévues à l'article 18 ne s'appliquent pas. Dans l'éventualité où la personne salariée est replacée dans un poste dont le salaire est inférieur, la personne salariée voit son salaire gelé jusqu'à ce que son salaire soit égal au salaire de la nouvelle fonction.

20.02 Dans le cas de division, fusion ou annexion de l'employeur, les personnes salariées conservent leur emploi avec droits et privilèges s'y rattachant.

20.03 À moins d'entente entre les parties, l'employeur convient de ne pas confier à contrat, à forfait ou autrement l'exécution de son travail accompli par les personnes salariées permanentes si cela a pour effet d'entraîner des mises à pied, de déplacer de leur fonction des personnes salariées permanentes ou d'en réduire les heures de travail, d'abolir des fonctions ainsi que d'abolir des postes.

ARTICLE 21 MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

21.01 Dans tous les cas où une réduction de la main d'œuvre est effectuée, l'employeur détermine le ou les services où doit s'effectuer la mise à pied ainsi que le nombre de personnes salariées sans sécurité d'emploi affectées.

Il est entendu que, dans les services concernés les personnes salariées temporaires, les personnes salariées temporaires en remplacement sur un poste permanent, les personnes salariées à temps partiel, et finalement, les personnes salariées permanentes sans sécurité d'emploi sont mises à pied en premier.

21.02 Il est toutefois convenu que l'ordre de mise à pied prévu à la clause 21.01 ne s'applique que dans la mesure où les personnes salariées demeurant au travail possèdent les qualifications requises pour remplir les exigences du travail à effectuer.

21.03 Le rappel au travail s'effectue suivant les mêmes principes que la mise à pied, mais par ordre d'ancienneté inverse de la clause 21.01, parmi les personnes salariées mises à pied et ce, en tenant compte des qualifications requises pour remplir les exigences du travail à effectuer.

21.04 L'avis de rappel est communiqué par téléphone à la personne salariée concernée et une confirmation écrite lui est envoyée par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 22 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

22.01 Toute personne salariée régie par la présente convention reçoit, selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'annexe «C» de la présente convention. La progression dans les échelons se fait en fonction de l'ancienneté.

22.02 Les personnes salariées régies par la présente convention sont payées par chèque ou par dépôt bancaire, selon la méthode utilisée par l'employeur, le jeudi avant-midi, pour la période de travail se terminant le samedi précédent. Si le jeudi est un jour chômé, la paie est remise le jour précédent.

22.03 À la signature de la présente convention, les personnes salariées sont classifiées à leur fonction respective et ce, tel qu'il apparaît à l'annexe «B» des présentes.

22.04 Lorsqu'une personne salariée remplit une fonction, pour une période de plus de deux (2) jours consécutifs, dont le taux horaire est supérieur à celui de sa propre fonction, elle est payée au taux applicable à la fonction la mieux rémunérée, et ce rétroactivement.

22.05 Lorsqu'à la demande de l'employeur, une personne salariée au cours d'une journée régulière de travail remplit une fonction dont le taux horaire est inférieur à celui de sa propre fonction, elle est payée pour la journée entière, selon le taux de sa propre fonction.

22.06 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

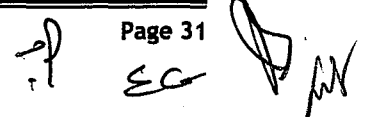
- le salaire brut
- les déductions syndicales et autres
- le salaire net
- les heures et le gain en temps supplémentaire

- Les impôts volontaires
- Les avantages imposables

22.07 Personnes salariées appelées à travailler comme pompiers volontaires:

Lorsque l'employeur requiert les services d'une ou de plusieurs personnes salariées comme pompiers volontaires pendant les heures de travail, la personne salariée reçoit le salaire le plus élevé des deux (2) fonctions.

22.08 Les salaires applicables le 1^{er} janvier 2010, 1^{er} janvier 2011, 1^{er} janvier 2012, 1^{er} janvier 2013, 1^{er} janvier 2014, 1^{er} janvier 2015, 1^{er} janvier 2016 et 1^{er} juillet 2016 sont majorés de la façon suivante :



- 1^{er} janvier 2010 : 2%
- 1^{er} janvier 2011 : 3.5%
- 1^{er} janvier 2012 : 2%
- 1^{er} janvier 2013 : 2%
- 1^{er} janvier 2014 : 2.5%
- 1^{er} janvier 2015 : 3%
- 2016 : 1.75% le 1^{er} janvier et 1.75% le 1^{er} juillet

22.09

Dans l'éventualité où la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation région Montréal pour les périodes concernées par la présente convention collective est supérieure à 1 % des taux salariaux prévus, les taux sont réajustés en fonction de la moitié de la différence entre le taux de l'indice réel moins le taux prévu plus 1%.

Cet ajustement s'applique uniquement sur le salaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours et n'a aucun effet rétroactif sur l'année précédente.

ARTICLE 23 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

23.01

L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être des personnes salariées. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des personnes salariées.

23.02

Lorsqu'une personne salariée est convaincue que le travail qu'on lui demande d'accomplir constitue un danger pour sa sécurité ou la sécurité des autres, elle en avertit immédiatement la direction de son service. La direction de son service doit lui démontrer, en présence d'une personne représentante syndicale, d'une manière satisfaisante, l'absence de danger.

23.03

L'employeur s'engage à maintenir dans les édifices municipaux et dans les camions, un équipement de secourisme qui doit être renouvelé au besoin. Au minimum une fois par année

23.04

L'employeur s'engage à s'assurer qu'un système de télécommunication adéquat soit maintenu entre l'opérateur et le signaleur du souffleur.

ARTICLE 24 VÊTEMENTS ET APPAREILS DE SÉCURITÉ

24.01

L'employeur fournit au besoin à chaque personne salariée, gratuitement, les vêtements, chaussures et appareils de sécurité individuels dont il exige le port ou que la nature du travail oblige à utiliser.

a) Liste des vêtements : Service des travaux publics et génie, préposé aux loisirs, préposé à l'Écocentre

- Casque protecteur
- Gants de caoutchouc
- Bottes à cuisse
- Imperméable
- 2 couvre-tout d'été ou 1 doublé
- Veste de sécurité pour les personnes salariées pour aller sur la voie publique
- Lunettes de sécurité
- Masques à oxygène
- 5 combinaisons ou jaquettes pour la personne affectée à la mécanique ou une doublée et 3 ordinaires
- Paire de bottes soit d'hiver ou été sur présentation de la facture pour un maximum de 230\$ par année. Ce montant est versé au prorata des mois travaillés aux personnes salariées temporaires et à temps partiel.
- Liste des vêtements pour l'entretien des patinoires
- Habit de neige imperméable et doublé
- Bottes d'hiver doublées avec cap d'acier
- 2 paires de gants de caoutchouc doublés et 3 paires de gant d'hiver doublé
- Pics à glace pour installer en dessous des bottes

b) Liste des vêtements : concierge

- combinaison ou jaquette
- couvre-bottes (claques)
- une paire de gants d'hiver
- une paire de gant d'été
- un imperméable
- Paire de bottes soit d'hiver ou été sur présentation de la facture pour un maximum de 230\$ par année. Ce montant est versé au prorata des mois travaillés aux personnes salariées temporaires et à temps partiel.

c) Liste des vêtements : brigadiers

- imperméable
- veste de sécurité
- Manteau d'hiver

d) Liste des vêtements : technicien en urbanisme

- imperméable
- 1 paire de gants d'hiver et 1 paire de gants d'été
- 1 paire de gants de caoutchouc
- casque de sécurité
- bottes de pluie
- 250 \$ par année en compensation pour l'usure des bottes et des vêtements

En tout temps si l'employeur oblige un habillement particulier, il devra en défrayer les coûts.

Dans le mois de novembre de chaque année, remise de trois (3) paires de gants d'hiver et durant le mois de mai de chaque année, remise de six (6) paires de gants d'été pour les employés du Service des travaux publics et génie pour les employés, préposés au loisirs et pour les préposés à l'Écocentre.

24.02

La Ville fournit l'habillement au complet à l'exception des bottes de sécurité pour les employés au Service des travaux publics et génie, pour les concierges, pour les préposés à l'Écocentre ainsi que les préposés aux loisirs qui devra être obligatoirement porté. Les identifications seront de la responsabilité de la Ville. Aucune autre pièce vestimentaire que celles fournies par la Ville ne sera acceptée.

En janvier 2012, l'employé aura le choix entre cinq (5) chemises manches courtes OU cinq (5) polos avec poches OU cinq (5) chandails à manches courtes avec poches + cinq (5) chemises à manches longues + un (1) polar OU deux (2) coton ouaté + cinq (5) pantalons cargo OU cinq (5) ordinaires + manteau d'hiver, mais seulement au besoin.

Par la suite, soit après 2012, les vêtements seront changés uniquement au besoin et, en tout temps, l'employé devra redonner les vêtements usagés appartenant à l'employeur, avant d'en recevoir des nouveaux.

Pour les employés temporaire et à temps partiel le linge sera calculé au prorata des jours, semaines et mois travaillé en fonctions des saisons

24.03

L'employeur paie la totalité des frais reliés aux exigences de compétences pour le travail relatif au traitement de l'eau.

ARTICLE 25 ASSURANCE COLLECTIVE (AVEC LE SYNDICAT ET DANS L'ANNÉE QUI SUIT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, REVOIR L'APPLICATION DES MONTANTS AFIN DE RÉDUIRE L'IMPOT)

25.01

Sous réserve des dispositions qui suivent; l'employeur et le syndicat s'engagent à maintenir le plan d'assurance collective aux conditions du contrat négocié qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

25.02

L'employeur s'engage à obtenir des compagnies d'assurance tous les renseignements que le comité conjoint désire connaître au sujet de l'assurance collective. L'employeur remet au syndicat les renseignements ainsi requis.

25.03 Le choix du plan et de l'assurance est fait par l'employeur et le syndicat d'un commun accord.

25.04 Le plan d'assurance régit les personnes salariées à l'emploi de l'employeur ainsi que leurs dépendants.

25.05 La Ville défraie la totalité des primes autres que les primes d'assurance-salaire (courte et longue durée).

25.06 L'employeur met à la disposition des personnes salariées les cartes d'adhésion et d'autorisation de retenues fournies par l'assureur, effectue les retenues de traitement indiquées par les assurés, conserve le registre et fait parvenir régulièrement à l'assureur le paiement collectif concerné ainsi que les renseignements nécessaires à la facturation.

25.07 À la date d'entrée en vigueur du plan d'assurance, la personne salariée doit adhérer au plan d'assurance et signer la convention préparée par l'assureur.

25.08 À l'exception des personnes salariées temporaires ou à temps partiel, toute personne salariée régie par la convention collective, qui entre au service de l'employeur après la date d'entrée en vigueur de l'assurance, doit adhérer au plan d'assurance collective, le sixième mois qui suit le début de son emploi pour l'employeur et signer la formule d'adhésion préparée par l'assureur.

25.09 Lorsque la personne salariée est admise à participer au plan d'assurance, elle complète la formule préparée par l'assureur laquelle autorise l'employeur à déduire de son traitement les contributions requises. Elle doit, en même temps, compléter la formule d'adhésion fournie par l'assureur. Cette dernière formule est transmise par l'employeur à l'assureur.

25.10 L'employeur fournit les services suivants:

- a) Effectue les retenues pour la prime d'assurance et paie les contributions à l'assureur.
- b) Tient les livres où sont indiqués toutes les recettes et tous les déboursés relatifs au plan d'assurance.
- c) Établit, s'il y a lieu, un dossier pour chaque personne salariée.

25.11 L'employeur convient de former un comité d'assurances composé de deux personnes représentant chaque partie. Ce comité a pour fonction d'étudier les régimes d'assurance en vigueur en vue de les améliorer.

ARTICLE 26 BOURSES, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

26.01 L'employeur peut accorder un congé sans paie à la personne salariée qui désire suivre des cours de perfectionnement. La demande doit être faite un (1) mois d'avance. La durée du congé est d'un maximum de six (6) mois et peut

être renouvelé par les parties. Le congé ci-dessus mentionné est accordé à une seule personne salariée à la fois.

26.02

La personne salariée qui désire acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement peut solliciter de l'employeur une aide financière. Si ce dernier consent et approuve, au préalable, le cours projeté, il acquitte les frais du cours sur réception d'une attestation confirmant sa participation au cours et la réussite des objectifs. Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que la personne salariée accomplit ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

26.03

Une personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit suivre une formation, reçoit alors son salaire comme si elle était au travail et elle est remboursée pour les autres frais encourus, tels que kilométrage, stationnement, repas, etc. L'employeur s'engage à favoriser la formation à l'intérieur des heures normales de travail. En cas d'impossibilité, les heures faites en dehors des heures normales seront reprises en congé après entente avec l'employeur y compris le temps de transport.

ARTICLE 27 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

27.01

L'employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens du pays, sauf dans le cas de politique partisane au niveau municipal local. (*Loi sur la conduite des véhicules lourds*).

27.02

Sur demande écrite, la personne salariée obtient de l'employeur un congé sans traitement afin de se porter candidate à toute élection: fédérale, provinciale, municipale (suivant la *Loi sur la conduite des véhicules lourds*) ou scolaire.

27.03

La personne salariée qui accède à une fonction publique peut, en cas d'absence de son travail, utiliser ses jours d'absences payés en cas de maladie ou accident non occupationnel accumulés à son crédit.

27.04

La personne salariée élue à l'expiration de son mandat et la personne salariée défaite, peut cinq (5) jours après l'élection, si elle le désire, reprendre pour l'employeur, la fonction qu'elle occupait lors de son départ, si elle est disponible ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'elle a alors acquis. (*Loi sur la conduite des véhicules lourds*).

ARTICLE 28 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (AVEC LE SYNDICAT ET DANS L'ANNÉE QUI SUIT VOIR LA POSSIBILITÉ DE METTRE EN PLACE UN RÉGIME À PRESTATION DÉTERMINÉ À COUT NUL POUR LA VILLE)

28.01

Au 1^{er} janvier 2010, l'employeur paie une participation de deux mille deux cent quatre-vingt-quatre dollars et quatre-vingt-seize cents (2 284,96 \$) par année, à raison de quarante-trois dollars et quatre-vingt-quatorze cents

(43,94\$) par semaine au régime enregistré d'épargne retraite collectif et ce, pour chaque personne salariée à l'exception des personnes salariées temporaires ou à temps partiel. Ledit montant est augmenté à chaque année du même pourcentage que celui prévu à l'article 22.08.

La personne salariée verse une contribution vingt-cinq dollars et quatre-vingt-dix-huit cents (25,98\$) par semaine.

Les contributions de l'employeur et de la personne salariée sont indexées au 1^{er} janvier de chaque année selon le même taux que les salaires.

Pour fins d'application de la présente disposition, il est convenu que la participation de l'employeur débute à compter du sixième mois qui suit le début de son emploi pour l'employeur.

28.02 L'employeur effectue la retenue de la contribution de la personne salariée permanente au R.E.E.R.C. sur le traitement hebdomadaire de la personne salariée.

L'employeur remet à chaque semaine, si possible ou au plus tard mensuellement, les déductions effectuées sur le salaire desdites personnes salariées, en même temps que sa participation, au fiduciaire du R.E.E.R.C. choisi par les parties. Pour fins d'application du présent alinéa, l'employeur indique au fiduciaire les nom et prénom de la personne salariée, le montant total à être porté à son crédit ainsi que son numéro d'assurance sociale.

28.03 Les absences autorisées par la convention de même que les absences autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de l'application dudit régime et l'employeur effectue la déduction sur le salaire de la personne salariée de même qu'il paie sa participation audit régime tout comme si la personne salariée est au travail.

28.04 À l'exception des personnes salariées à l'essai, temporaires ou à temps partiel, la participation au R.E.E.R.C. est obligatoire. Une personne salariée peut retirer son R.E.E.R. pour un R.A.P. (Régime d'accès à la propriété) ou un programme gouvernemental. Elle peut également retirer jusqu'à un maximum de 20 % en une seule occasion par année. Par contre tout transfert vers un autre compte de R.E.E.R sera accepté.

ARTICLE 29 PUBLICATION

29.01 L'employeur s'engage à publier, en français, le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à toutes les personnes membres du syndicat. Le texte officiel est le texte français.

ARTICLE 30 RÈGLEMENTATION

30.01 L'employeur convient d'abroger, immédiatement après la signature de la présente convention, tous les règlements contraires à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

SP EG [Signature] [Signature]

ARTICLE 31 ANNEXES

31.01 Les annexes «A» à «D» inclusivement et les lettres d'entente entre l'employeur et le syndicat font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 32 VALIDITÉ

32.01 Si une partie quelconque de cette convention ou une disposition quelconque y contenue ou partie d'icelle est ou devient nulle, en raison de toute législation existante ou promulguée subséquemment, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

32.02 Toute disposition qui est ou devient non avenue est révisée par les parties pour la rendre conforme.

ARTICLE 33 DÉPLACEMENT

33.01 La personne salariée qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions avec l'approbation de l'employeur, reçoit une compensation de quarante-trois cents (0.43\$) le kilomètre. Cependant, ce taux sera ajusté en fonction de ce qui sera accordé à l'ensemble des autres corps d'emplois de la Ville (cadres, officiers municipaux). La Ville ne peut contraindre un salarié à utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans les cas suivants:

a) Lorsque la description de la fonction exige que le salarié utilise son propre véhicule.

ou

b) Lorsque l'affichage d'un poste prévoit expressément que le salarié doit fournir son propre véhicule.

33.02 Advenant le cas où une personne salariée voit son permis de conduire suspendu, l'employeur maintient ladite personne salariée à son emploi. Toutefois, les conditions de travail doivent alors faire l'objet d'une entente entre l'employeur, le syndicat et la personne concernée.

Cependant, la personne salariée concernée à l'alinéa précédent revient à la fonction qu'elle occupe au moment du retrait de son permis de conduire avec tous les droits et avantages qu'elle a avant la suspension de son permis de conduire, et ce dès que son permis de conduire lui est remis. La présente clause n'a pas pour but de restreindre l'application de la clause 6.01.

ARTICLE 34 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

34.01 L'employeur s'engage à mettre à la disposition des personnes salariées, un micro-onde par salle de repos, soit un à l'Hôtel de Ville, un au garage municipal et un au Chalet Pauline-Vanier.

ARTICLE 35 RÉTROACTIVITÉ

35.01 Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, l'employeur paie la rétroactivité due sur les salaires et R.E.E.R.C., selon la pratique. De plus, l'employeur remettra à chaque personne salariée permanente qui a travaillé en 2010 et qui est présente à la signature de la convention, une prime de 800 \$ à la signature. Cette prime, à la signature, pour les personnes salariées à temps partiel et temporaire qui ont travaillé en 2010 et en 2011, sera au prorata des heures travaillées en 2010 selon le service dans lequel l'employé œuvre.

Le calcul de la rétroactivité sur les salaires est fait en fonction des taux prévus à l'annexe « C » des présentes.

35.02 Les parties conviennent que la rétroactivité prévue à la clause précédente est calculée à compter du 1^{er} janvier 2010 en tenant compte des articles 22.08 et 22.09.

Pour les personnes salariées temporaires, la rétroactivité s'applique aux personnes salariées à l'emploi de la Ville en 2010 et 2011 ainsi qu'à celles à l'emploi de la Ville en 2011 seulement.

ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET SALAIRES

36.01 La présente convention entre en vigueur à la signature de celle-ci et le demeure jusqu'au 31 décembre 2016 inclusivement.

36.02 Les termes et dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer pour toute la période de négociation de son renouvellement, soit jusqu'à la signature de la prochaine convention collective de travail, et ce, sans préjudice aux droits reconnus par le Code du travail.

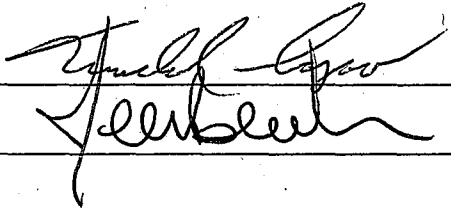
À partir de 2010, poste de journalier opérateur soudeur à Charles Paquette.

À partir de 2010, poste de journalier opérateur de rétrocaveuse à Mathieu Giard.


Toute personne salariée appelée à agir comme chef d'équipe 2 reçoit une prime de 1,50 \$ l'heure en plus de son salaire régulier.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ
À SAINT-SAUVEUR,
CE 21^e JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 2011.

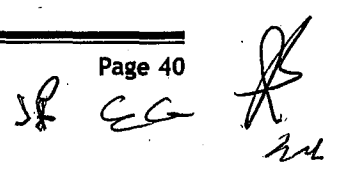
POUR LA VILLE DE SAINT-SAUVEUR



POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5041







ANNEXE « A »

FORMULAIRE : NATURE ET STATUT

Nom et Prénom de la personne salariée:

Adresse domiciliaire: _____

_____ Tél.: _____

Statut accordé à la personne salariée lors de l'embauche (selon la clause 3.02):

Essai

Temporaire

Date de l'embauche : _____

Si temporaire, durée de l'embauche : _____

Fonction à l'embauche : _____

Signature de l'employeur : _____

Date : _____

ANNEXE « B »
LISTE D'ANCIENNETÉ ET FONCTION
À LAQUELLE LA PERSONNE SALARIÉE EST AFFECTÉE
À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

| Nom de la personne salariée | Date d'embauche | Ancienneté au 1 ^{er} janvier 2011 | Sécurité d'emploi | Fonction |
|-----------------------------|-------------------|--|-------------------|--------------------------------------|
| Paquette, Yves | 1 juin 1974 | 36 ans et 6 mois | Oui | Chef d'équipe 1 |
| Paquette, Daniel | 26 août 1980 | 30 ans et 4 mois | Oui | Journalier opérateur |
| Bélisle, Robert | 12 septembre 1982 | 28 ans et 4 mois | Oui | Mécanicien |
| Robitaille, Sylvie | 4 février 1985 | 25 ans et 11 mois | Oui | Secrétaire |
| Piette, Marc | 25 mars 1985 | 25 ans et 9 mois | Oui | Journalier opérateur |
| Brière, Pierre | 13 juin 1988 | 22 ans et 7 mois | Oui | Journalier opérateur |
| Bélisle, Laurent | 27 juin 1988 | 22 ans et 6 mois | Oui | Mécanicien |
| Davidson Giguère, Carole | 15 avril 1991 | 19 ans et 9 mois | Oui | Secrétaire |
| St-Jacques, Claudette | 17 juin 1991 | 19 ans et 6 mois | Oui | Bibliothécaire |
| Legault, Jean-Paul | 9 janvier 1994 | 17 ans | Oui | Journalier opérateur |
| Vivier Gallagher, Colleen | 14 novembre 1994 | 16 ans et 1 mois | Oui | Préposée à la bibliothèque |
| Paquette, Charles | 26 juin 1995 | 13 ans et 8 mois | Oui | Journalier opérateur soudeur |
| Bouvette, Micheline | 6 avril 1999 | 11 ans et 9 mois | Oui | Commis comptable 2 |
| Pelletier, Yannick | 27 mars 2000 | 10 ans et 9 mois | Oui | Chef aux opérations |
| Giard, Mathieu | 1 avril 2001 | 9 ans et 9 mois | Oui | Journalier opérateur de rétrocaveuse |
| Beauchamps, Yves | 1 mai 2001 | 8 ans et 8 mois | Oui | Mécanicien |
| Descheneaux Éric | 1 février 2003 | 7 ans et 6,5 mois | Oui | Chef équipe 1 |
| Perreault, Nadia | 6 janvier 2003 | 8 ans | Oui | Commis comptable 1 |
| Forget, Christian | 1 juillet 2003 | 7 ans et 6 mois | Oui | Concierge |
| Brault, Huguette | 17 octobre 2002 | 1 an et 6,8 mois | | Brigadière |
| Lafond, Stéphane | 17 février 2003 | 1 an et 5,8 mois | | Brigadier |

| | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------------|-----|------------------------------------|
| Dubé, Alain | 5 mai 2003 | 7 ans et 8 mois | Oui | Journalier opérateur |
| Decarufel, Hélène | 14 février 2004 | 3 ans et 1,16 mois | Oui | Préposée au comptoir de prêt |
| Houle, Marie-Ève | 14 juillet 2004 | 6 ans et 6 mois | Oui | Technicienne en urbanisme |
| Girard, Éric | 9 mars 2005 | 5 ans et 10 mois | Oui | Technicien en urbanisme |
| Duchesne, François | 11 avril 2005 | 5 ans et 9 mois | Oui | Électromécanicien |
| Paquette, Pierre-Alexandre | 18 septembre 2006 | 4 ans et 8 mois | Oui | Journalier opérateur |
| Bréard Gérard | 28 septembre 2006 | 4 ans et 3 mois | Oui | concierge |
| Sévigny Joëlle | 4 juin 2007 | 3 ans et 7 mois | Oui | Technicienne en urbanisme |
| Lortie Marilyne | 11 juin 2007 | 3 ans et 7 mois | Oui | Technicienne en loisir |
| Albert Marcelle | 30 août 2007 | 3,4 mois | | Préposée au comptoir de prêt |
| Leblanc Louise | 30 août 2007 | 7 mois | | Préposée au comptoir de prêt |
| Cerpa Gabriel | 1 octobre 2007 | 3 ans et 3 mois | Oui | Préposé à l'écocentre |
| Fournier Robby | 17 décembre 2007 | 3 ans et 1 mois | Oui | Journalier opérateur |
| Légaré Sylvain | 18 décembre 2007 | 3 ans et 1 mois | Oui | Journalier opérateur |
| Kalasnichnik Ursula | 17 septembre 2008 | 2 ans et 4 mois | | Secrétaire |
| Smith François | 26 mai 2008 | 2 ans et 7 mois | | Journalier opérateur |
| Virot Éric | 28 mai 2008 | 2 ans et 7 mois | | Préposé aux loisirs |
| Lapointe Samuel | 15 décembre 2008 | 2 ans et 1 mois | | électromécanicien |
| Arseneault Marie-Hélène | 17 avril 2008 | 2 ans et 9 mois | | Secrétaire |
| Michaud Chantal | 25 janvier 2010 | 11 mois | | Secrétaire-réceptionniste |
| Gagné Valérie | 3 mai 2010 | 8 mois | | Technicienne administrative |
| St-Jacques Normand | 26 mars 2010 | 1 an 3 mois | | concierge |
| Bélanger Éric | 18 mars 2009 | 1 an 10 mois | | Préposé aux loisirs et surveillant |

**ANNEXE « C »
SALAIRE**

| | 31/12/2009 | 1/1/2010 | 1/1/2011 | 1/1/2012 | 1/1/2013 | 1/1/2014 | 1/1/2015 | 1/1/2016 | 1/7/2016 |
|--------------------------------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Chef aux opérations | 29,36 | 29,95 | 31,00 | 31,62 | 32,25 | 33,05 | 34,05 | 34,64 | 35,25 |
| Chef d'équipe 1 | 25,96 | 26,48 | 27,41 | 27,95 | 28,51 | 29,23 | 30,10 | 30,63 | 31,17 |
| Mécanicien | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 20,06 | 20,46 | 21,18 | 21,60 | 22,03 | 22,58 | 23,26 | 23,67 | 24,08 |
| 12 à 36 mois de service | 23,73 | 24,20 | 25,05 | 25,55 | 26,06 | 26,72 | 27,52 | 28,00 | 28,49 |
| 36 mois de service et plus | 24,73 | 25,22 | 26,11 | 26,63 | 27,16 | 27,84 | 28,68 | 29,18 | 29,69 |
| Électromécanicien | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 22,22 | 22,66 | 23,46 | 23,93 | 24,41 | 25,02 | 25,77 | 26,22 | 26,68 |
| 12 à 36 mois de service | 23,74 | 24,21 | 25,06 | 25,56 | 26,07 | 26,73 | 27,53 | 28,01 | 28,50 |
| 36 mois de service et plus | 24,74 | 25,23 | 26,12 | 26,64 | 27,17 | 27,85 | 28,69 | 29,19 | 29,70 |
| Commis-comptable 1 | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 17,78 | 18,14 | 18,77 | 19,15 | 19,53 | 20,02 | 20,62 | 20,98 | 21,35 |
| 12 à 36 mois de service | 20,03 | 20,43 | 21,15 | 21,57 | 22,00 | 22,55 | 23,23 | 23,63 | 24,05 |
| 36 mois de service et plus | 22,31 | 22,76 | 23,55 | 24,02 | 24,50 | 25,12 | 25,87 | 26,32 | 26,78 |
| Technicien en loisirs | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 21,2 | 21,62 | 22,38 | 22,83 | 23,29 | 23,87 | 24,58 | 25,01 | 25,45 |
| 12 à 36 mois de service | 22,6 | 23,05 | 23,86 | 24,34 | 24,82 | 25,44 | 26,21 | 26,67 | 27,13 |
| 36 mois de service et plus | 24,02 | 24,50 | 25,36 | 25,87 | 26,38 | 27,04 | 27,85 | 28,34 | 28,84 |
| Technicien en urbanisme | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 19,99 | 20,39 | 21,10 | 21,53 | 21,96 | 22,50 | 23,18 | 23,59 | 24,00 |
| 12 à 36 mois de service | 23,17 | 23,63 | 24,46 | 24,95 | 25,45 | 26,08 | 26,87 | 27,34 | 27,82 |
| 36 mois de service et plus | 24,17 | 24,65 | 25,52 | 26,03 | 26,55 | 27,21 | 28,03 | 28,52 | 29,02 |
| Journalier-opérateur | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 19,05 | 19,43 | 20,11 | 20,51 | 20,92 | 21,45 | 22,09 | 22,48 | 22,87 |
| 12 à 36 mois de service | 19,87 | 20,27 | 20,98 | 21,40 | 21,82 | 22,37 | 23,04 | 23,44 | 23,85 |
| 36 mois de service et plus | 22,57 | 23,02 | 23,83 | 24,30 | 24,79 | 25,41 | 26,17 | 26,63 | 27,10 |

[Signature]
CG D M

| | 31/12/2009 | 1/1/2010 | 1/1/2011 | 1/1/2012 | 1/1/2013 | 1/1/2014 | 1/1/2015 | 1/1/2016 | 1/7/2016 |
|----------------------------------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Bibliothécaire | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 18,82 | 19,20 | 19,87 | 20,27 | 20,67 | 21,19 | 21,82 | 22,21 | 22,59 |
| 12 à 36 mois de service | 21,99 | 22,43 | 23,21 | 23,68 | 24,15 | 24,76 | 25,50 | 25,95 | 26,40 |
| 36 mois de service et plus | 22,48 | 22,93 | 23,73 | 24,21 | 24,69 | 25,31 | 26,07 | 26,52 | 26,99 |
| Secrétaire | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 17,81 | 18,17 | 18,80 | 19,18 | 19,56 | 20,05 | 20,65 | 21,01 | 21,38 |
| 12 à 36 mois de service | 19,32 | 19,71 | 20,40 | 20,80 | 21,22 | 21,75 | 22,40 | 22,80 | 23,19 |
| 36 mois de service et plus | 21,49 | 21,92 | 22,69 | 23,14 | 23,60 | 24,19 | 24,92 | 25,36 | 25,80 |
| Commis-comptable 2 | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 18,58 | 18,95 | 19,61 | 20,01 | 20,41 | 20,92 | 21,55 | 21,92 | 22,31 |
| 12 à 36 mois de service | 19,99 | 20,39 | 21,10 | 21,53 | 21,96 | 22,50 | 23,18 | 23,59 | 24,00 |
| 36 mois de service et plus | 21,41 | 21,84 | 22,60 | 23,05 | 23,52 | 24,10 | 24,83 | 25,26 | 25,70 |
| Concierge | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 16,96 | 17,30 | 17,90 | 18,26 | 18,63 | 19,09 | 19,67 | 20,01 | 20,36 |
| 12 à 36 mois de service | 18,78 | 19,16 | 19,83 | 20,22 | 20,63 | 21,14 | 21,78 | 22,16 | 22,55 |
| 36 mois de service et plus | 19,22 | 19,60 | 20,29 | 20,70 | 21,11 | 21,64 | 22,29 | 22,68 | 23,07 |
| Brigadier | | | | | | | | | |
| | 16,75 | 17,09 | 17,68 | 18,04 | 18,40 | 18,86 | 19,42 | 19,76 | 20,11 |
| Préposé comptoir de prêt | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 16,39 | 16,72 | 17,30 | 17,65 | 18,00 | 18,45 | 19,01 | 19,34 | 19,68 |
| 12 à 36 mois de service | 17,81 | 18,17 | 18,80 | 19,18 | 19,56 | 20,05 | 20,65 | 21,01 | 21,38 |
| 36 mois de service et plus | 19,22 | 19,60 | 20,29 | 20,70 | 21,11 | 21,64 | 22,29 | 22,68 | 23,07 |
| Préposé bibliothèque | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 16,62 | 16,95 | 17,55 | 17,90 | 18,25 | 18,71 | 19,27 | 19,61 | 19,95 |
| 12 à 36 mois de service | 18,91 | 19,29 | 19,96 | 20,36 | 20,77 | 21,29 | 21,93 | 22,31 | 22,70 |
| 36 mois de service et plus | 19,87 | 20,27 | 20,98 | 21,40 | 21,82 | 22,37 | 23,04 | 23,44 | 23,85 |
| Secrétaire réceptionniste | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 18,66 | 19,03 | 19,70 | 20,09 | 20,50 | 21,01 | 21,64 | 22,02 | 22,40 |
| 12 à 36 mois de service | 20,07 | 20,47 | 21,19 | 21,61 | 22,04 | 22,59 | 23,27 | 23,68 | 24,09 |
| 36 mois de service et plus | 21,49 | 21,92 | 22,69 | 23,14 | 23,60 | 24,19 | 24,92 | 25,36 | 25,80 |

Handwritten signature and initials: EG SP ML

| | 31/12/2009 | 1/1/2010 | 1/1/2011 | 1/1/2012 | 1/1/2013 | 1/1/2014 | 1/1/2015 | 1/1/2016 | 1/7/2016 |
|--|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Technicien administratif | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 17,95 | 18,31 | 18,95 | 19,33 | 19,72 | 20,21 | 20,81 | 21,18 | 21,55 |
| 12 à 36 mois de service | 20,2 | 20,60 | 21,33 | 21,75 | 22,19 | 22,74 | 23,42 | 23,83 | 24,25 |
| 36 mois de service et plus | 22,48 | 22,93 | 23,73 | 24,21 | 24,69 | 25,31 | 26,07 | 26,52 | 26,99 |
| Journalier-opérateur Soudeur | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 19,05 | 21,43 | 22,18 | 22,62 | 23,08 | 23,65 | 24,36 | 24,79 | 25,22 |
| 12 à 36 mois de service | 19,87 | 22,27 | 23,05 | 23,51 | 23,98 | 24,58 | 25,32 | 25,76 | 26,21 |
| 36 mois de service et plus | 22,57 | 25,02 | 25,90 | 26,41 | 26,94 | 27,62 | 28,44 | 28,94 | 29,45 |
| Journalier-opérateur rétrocaveuse | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 19,05 | 21,43 | 22,18 | 22,62 | 23,08 | 23,65 | 24,36 | 24,79 | 25,22 |
| 12 à 36 mois de service | 19,87 | 22,27 | 23,05 | 23,51 | 23,98 | 24,58 | 25,32 | 25,76 | 26,21 |
| 36 mois de service et plus | 22,57 | 25,02 | 25,90 | 26,41 | 26,94 | 27,62 | 28,44 | 28,94 | 29,45 |
| Temporaire entretien de bâtiment | 21,00 | 21,42 | 22,17 | 22,61 | 23,06 | 23,64 | 24,35 | 24,78 | 25,21 |
| Temporaire horticulteur | 21,50 | 21,93 | 22,70 | 23,15 | 23,61 | 24,20 | 24,93 | 25,37 | 25,81 |
| Temporaire entretien parc | 16,00 | 16,32 | 16,89 | 17,23 | 17,57 | 18,01 | 18,55 | 18,87 | 19,20 |
| Temporaire entretien patinoire | 16,00 | 16,32 | 16,89 | 17,23 | 17,57 | 18,01 | 18,55 | 18,87 | 19,20 |
| Temporaire chauffeur | 18,73 | 19,10 | 19,76 | 20,15 | 20,55 | 21,06 | 21,69 | 22,06 | 22,44 |
| Préposé écocentre | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 16,96 | 17,30 | 17,90 | 18,26 | 18,63 | 19,09 | 19,67 | 20,01 | 20,36 |
| 12 à 36 mois de service | 18,78 | 19,16 | 19,83 | 20,22 | 20,63 | 21,14 | 21,78 | 22,16 | 22,55 |
| 36 mois de service et plus | 19,22 | 19,60 | 20,29 | 20,70 | 21,11 | 21,64 | 22,29 | 22,68 | 23,07 |
| Temporaire préposé écocentre | 16,96 | 17,30 | 17,90 | 18,26 | 18,63 | 19,09 | 19,67 | 20,01 | 20,36 |

SPEC

| | 31/12/2009 | 1/1/2010 | 1/1/2011 | 1/1/2012 | 1/1/2013 | 1/1/2014 | 1/1/2015 | 1/1/2016 | 1/7/2016 |
|---|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Préposé aux loisirs et surveillant | | | | | | | | | |
| 0 à 12 mois de service | 16,96 | 17,30 | 17,90 | 18,26 | 18,63 | 19,09 | 19,67 | 20,01 | 20,36 |
| 12 à 36 mois de service | 18,78 | 19,16 | 19,83 | 20,22 | 20,63 | 21,14 | 21,78 | 22,16 | 22,55 |
| 36 mois de service et plus | 19,22 | 19,60 | 20,29 | 20,70 | 21,11 | 21,64 | 22,29 | 22,68 | 23,07 |
| Préposé temporaire aux installations récréatives | 15,00 | 15,30 | 15,84 | 16,16 | 16,48 | 16,89 | 17,40 | 17,70 | 18,01 |
| Temporaire surveillant et entretien de patinoire et chalet | 16,96 | 17,30 | 17,90 | 18,26 | 18,63 | 19,09 | 19,67 | 20,01 | 20,36 |

