

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

VILLE DE BOUCHERVILLE

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 307**

DU 1^{er} JANVIER 2010 AU 31 DÉCEMBRE 2017

DL

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
ARTICLE 3	REPRÉSENTATION SYNDICALE	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	5
ARTICLE 6	DÉFINITION DES TERMES.....	6
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 8	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 9	PROCÉDURES DE GRIEF.....	12
ARTICLE 10	ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 11	ÉVALUATION DES FONCTIONS.....	16
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ.....	20
ARTICLE 13	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE.....	23
ARTICLE 14	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	27
ARTICLE 15	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	28
ARTICLE 16	AFFAIRES PUBLIQUES.....	29
ARTICLE 17	HARCÈLEMENT.....	30
ARTICLE 18	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	31
ARTICLE 19	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	33
ARTICLE 20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	35
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX.....	40
ARTICLE 22	PRIMES.....	43
ARTICLE 23	CONGÉS FÉRIÉS.....	45
ARTICLE 24	VERSEMENTS PÉRIODIQUES.....	47
ARTICLE 25	CONGÉS ANNUELS.....	48
ARTICLE 26	BONI D'ANCIENNETÉ.....	50
ARTICLE 27	TRAITEMENT EN MALADIE.....	51
ARTICLE 28	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	53
ARTICLE 29	MESURES DISCIPLINAIRES.....	55
ARTICLE 30	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	57
ARTICLE 31	PERMIS DE CONDUIRE.....	63
ARTICLE 32	TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	64
ARTICLE 33	CONGÉ SANS SOLDE.....	65
ARTICLE 34	TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	66
ARTICLE 35	DROITS ACQUIS.....	74
ARTICLE 36	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	75
ARTICLE 37	ASSURANCES COLLECTIVES.....	77
ARTICLE 38	RÉGIME DE RETRAITE.....	79
ARTICLE 39	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	80
ARTICLE 40	UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	82
ARTICLE 41	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES.....	88

D

ARTICLE 42	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	89
ARTICLE 43	GÉNÉRALITÉS.....	90
ARTICLE 44	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	91
ARTICLE 45	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	92
ARTICLE 46	RÉTROACTIVITÉ.....	93
ARTICLE 47	SALAIRE.....	94
ANNEXE « A »	LISTE DE NOM DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES.....	95
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES	97
ANNEXE «BB»	PERSONNES SALARIÉES AUXILAIRES.....	98
ANNEXE « C »	LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES	100
ANNEXE « D »	ÉCHELLÉS DES SALAIRES.....	101
ANNEXE « E »	CLASSIFICATIONS.....	103
ANNEXE « F »	CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À UNE PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE	105
ANNEXE « G »	SUBVENTIONNÉ.....	106
ANNEXE « H »	MANUEL DES DESCRIPTIONS ET D'ÉVALUATION DES FONCTIONS..	107
ANNEXE « I »	ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE.....	108
ANNEXE « J »	RÉVISION D'ÉVALUATION DES FONCTIONS MANUELLES.....	110
ANNEXE « K »	PERSONNE SALARIÉE – CENTRE SPORTIF, SÉCURITÉ ET SURVEILLANCE.....	111
ANNEXE « L »	LETTRES ET ARTICLES DES RÉGIMES DE RETRAITE.....	114

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01

La présente convention collective régit toutes les personnes salariées telles que définies dans le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail le 27 février 2006.

1.02

Le but de la convention collective est d'établir des relations ordonnées entre les parties, de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de favoriser le règlement des mécontentes et griefs qui peuvent survenir.

ARTICLE 2**RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.01 Par la présente, la Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées concernées par le certificat d'accréditation émis le 27 février 2006 par la Commission des relations du travail.
- 2.02 Sauf en cas d'urgence, tout employé exclu de l'unité de négociation n'accomplit aucun travail couvert par la convention collective.
- 2.03 Aux fins d'application de l'article 2, une situation d'urgence se définit comme étant une situation qui est susceptible de s'aggraver et qui nécessite une intervention immédiate afin d'assurer la sécurité du public ou pour empêcher la détérioration de biens, entre le moment où cette situation a été constatée et le moment de l'arrivée d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées sur les lieux d'exécution du travail pour corriger cette situation.
- 2.04 Toute entente individuelle entre une personne salariée et la Ville touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, ou ayant pour conséquence de priver ou limiter une personne salariée dans l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu à la convention collective, est nulle et non avenue si le Syndicat n'a pas transmis par écrit son approbation à la Ville.

ARTICLE 3**REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 3.01 La Ville reconnaît, pour les fins d'application de la convention collective, les représentants syndicaux membres du Syndicat.
- Toute personne salariée peut, si elle le désire, demander la présence d'un représentant syndical pour toute mésentente le concernant.
- 3.02 Le Syndicat fournit à la Ville une liste des représentants autorisés à accomplir toute fonction relative à l'application de la convention collective.
- 3.03 La Ville reconnaît le conseiller syndical, ou toute personne ressource, mandatée par le Syndicat.
- Le conseiller syndical, ou toute personne ressource, a le droit d'accompagner tout représentant syndical à toute réunion de tout comité prévu à la convention collective, en autant que la partie patronale en soit informée préalablement.
- 3.04 La Ville s'engage à accorder en tout temps entrée libre au conseiller syndical auprès de toutes personnes salariées sur les lieux de travail, la Direction concernée ou son représentant doit en être avisé à l'avance. Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions.
-

4.01

La Ville a le droit et le devoir de diriger et d'administrer conformément à ses obligations en accord avec les stipulations de la présente convention collective. La Ville reconnaît que toute décision qu'elle prend et qui modifie l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective soit assujettie à la procédure de griefs.

ARTICLE 5**ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

- 5.01 La Ville et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit, en pleine égalité, à l'exercice de ses droits et libertés, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.
- 5.02 À l'intérieur comme à l'extérieur de la Ville, il est convenu que toute personne salariée a la pleine jouissance de sa liberté politique sans préjudice aucun aux droits rattachés à son statut de personne salariée, le tout conformément aux lois en vigueur.
-

6.01

Personne salariée

Toute personne salariée visée par l'accréditation syndicale apparaissant notamment aux annexes « A », « B » et « BB ». Ce terme comprend :

a) Personne salariée en probation

Toute nouvelle personne salariée embauchée par la Ville, autre qu'une personne salariée étudiante, subventionnée ou auxiliaire qui n'a pas complété sa période de probation, conformément au paragraphe 12.01 b).

Sauf indication à l'effet contraire, pendant sa période de probation, une personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, à l'exception notamment des articles suivants : 12 (ancienneté), 18.05 (accident du travail), 18.06 (accident de travail), 25 (à la prise d'une période de congé annuel payé), 26 (boni d'ancienneté), 27 (traitement en maladie), 31 (permis de conduire), 33 (congé sans solde), 34 (congé à traitement différé) et 37 (assurances collectives).

Cette personne salariée profite du régime de retraite conformément aux dispositions de la Loi. La période de probation est suspendue lorsque la personne salariée est absente à cause d'accident, de maladie ou de toute autre absence autorisée ou prévue à une loi pour une période excédant deux (2) semaines consécutives.

Cependant, en cas de fin d'emploi d'une personne salariée en probation, la suffisance des motifs invoqués par la Ville s'analyse en fonction de la précarité de ce statut et les parties reconnaissent que la Ville possède une large latitude dans l'évaluation d'un tel employé.

b) Personne salariée auxiliaire

Toute personne salariée qui n'est ni une personne salariée régulière ou permanente du fait que son embauche ou maintien à l'emploi résulte de l'un ou plusieurs des motifs suivants :

Surcroît temporaire n'excédant pas 960 heures consécutives par année civile, à moins d'entente entre les parties à l'effet contraire;

Remplacement d'une personne salariée régulière ou permanente en raison d'une absence pour cause de congés, de maladie, d'accident du travail, de congé de maternité ou toute autre absence autorisée;

Prestation hebdomadaire de travail requise est inférieure à celle de la semaine normale de travail prévu à l'article 19, notamment : horaire semaine réduite pour des besoins les après-midi, les soirs et/ou les week-ends.

À moins d'indication à l'effet contraire à la convention collective, les conditions de travail applicables à la personne salariée auxiliaire sont celles décrites à l'annexe « BB » de la présente convention.

Sous réserves de toute disposition à l'effet contraire, les personnes salariées auxiliaires ont préséance d'embauche sur toute personne de l'extérieur, exclue de l'unité d'accréditation, à la condition qu'ils remplissent les exigences normales de la fonction.

c) **Personne salariée régulière**

Toute personne salariée qui a complété sa période de probation, conformément au paragraphe 12.01 b), et qui n'a pas obtenu le statut de personne salariée permanente, conformément au paragraphe 6.01d).

d) **Personne salariée permanente**

Toute personne salariée qui a complété sa période de probation, conformément au paragraphe 12.01 b), et qui a obtenu un poste permanent en vertu de l'article 13 ou en vertu du comblement du plancher d'emploi prévu à l'article 15.

e) **Personne salariée étudiante et personne salariée subventionnée**

i) **Personne salariée étudiante**

Le terme personne salariée étudiante désigne tout employé poursuivant des études dans des écoles reconnues, et ce, à plein temps, et qui obtient un emploi durant sa période de vacances scolaires.

Aux fins d'application de la présente clause, la période de vacances scolaires est comprise entre le premier mai et le quinze septembre.

Les conditions de travail applicables à la personne salariée étudiante sont uniquement celles décrites à l'annexe « F ».

ii) **Personne salariée subventionnée**

Les conditions permettant à la Ville d'avoir recours à des projets subventionnés sont définies à l'annexe « G ».

f) **Personne salariée – Centre sportif, sécurité et surveillance**

Les conditions de travail applicables à la personne salariée dont le poste ou l'affectation relève du Centre sportif ou de la sécurité et surveillance sont uniquement celles décrites à l'annexe «K».

g) **Service continu**

Durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à la Ville par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

h) **Jours ouvrables**

Aux fins des articles 9, 10, 11, 13, 29 et 39, signifie tous les jours de la semaine, sauf les samedis, les dimanches et congés fériés.

i) **Salaire**

Aux fins de la convention collective à l'exception de l'article 34, signifie la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'une personne salariée.

ARTICLE 7**RÉGIME SYNDICAL**

- 7.01 Toutes les personnes salariées, couvertes par la présente convention collective, sont tenues obligatoirement de payer la cotisation syndicale dès leur entrée au service de la Ville.
- 7.02 Cette cotisation syndicale est déduite hebdomadairement de leur salaire par la Ville et elle est remise au Syndicat le plus tôt possible au début de chaque mois suivant ces déductions, mais pas plus tard que le quinze (15) dudit mois, accompagnée d'une liste des personnes salariées indiquant les noms et prénoms des personnes salariées et les montants perçus de chacune d'elles.
- 7.03 En tout temps, le trésorier du Syndicat peut consulter les listes de paie des personnes salariées couvertes par l'accréditation afin de s'assurer, si la remise intégrale de cette cotisation syndicale a été faite. En cas d'erreurs, il prévient immédiatement la Ville.
- 7.04 Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire est fixé par résolution du Syndicat et, sur réception d'une copie certifiée de ladite résolution, la Ville effectue la déduction à la date effective mentionnée à ladite résolution.
- 7.05 Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser la Ville contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet de sommes retenues sur leur salaire en vertu de la présente clause et à dédommager la Ville des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation.
- 7.06 Toute personne salariée, membre du Syndicat, à la date de la signature de la convention collective ou qui le devient par la suite, demeure membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective.
- Cependant, si une personne salariée est exclue du Syndicat durant la durée de la convention collective, elle demeure à l'emploi de la Ville et continue de payer sa cotisation syndicale.

ARTICLE 8

LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 8.01 À l'occasion d'activités syndicales, la Ville accorde un nombre de deux cent (200) heures, avec solde, par année contractuelle pour l'ensemble des employés désignés par le Syndicat, aux conditions suivantes :
- a) À l'occasion de congrès et autres activités syndicales de même nature, deux (2) personnes salariées représentantes désignées par le Syndicat peuvent s'absenter;
 - b) Un avis d'au moins 48 heures doit être donné au directeur ou son représentant indiquant la date du début et la durée de l'absence. Cependant, en cas d'urgence, un représentant syndical pourra s'absenter de son travail avec l'autorisation du directeur du service ou son représentant;
 - c) Le syndicat doit compléter le formulaire intitulé « Autorisation d'absences pour activités syndicales » apparaissant à l'annexe « I », et le remettre au supérieur;
 - d) Si la totalité des heures n'a pas été prise, le solde est reporté à l'année subséquente.
- 8.02 La Ville libère sans perte de salaire un maximum de trois (3) personnes salariées représentantes du Syndicat. Le Syndicat peut s'adjoindre toutes personnes ressources pour toute séance de négociation, conciliation, médiation ou arbitrage visant le renouvellement de la convention collective. Les heures consacrées aux activités syndicales mentionnées à ce paragraphe ne sont pas déduites du total des heures établi suivant le paragraphe 8.01 de la convention collective.
- 8.03 La Ville libère sans perte de salaire et bénéfiques les employés siégeant sur les comités prévus à la convention collective.
- 8.04 La Ville libère sans perte de salaire un maximum d'une (1) personne salariée représentante du Syndicat, pour les fins d'enquêtes de grief. Les heures consacrées à ces enquêtes sont déduites du total des heures établi suivant le paragraphe 8.01.
- 8.05 La Ville libère sans perte de salaire et bénéfiques, pour le temps requis afin de rendre témoignage, toute personne salariée appelée comme témoin à la Commission des lésions professionnelles.
- 8.06 La Ville libère sans perte de salaire le président en exercice du Syndicat pour la durée de son terme mais au plus pour la durée de la convention collective. Le président du Syndicat conserve tous les droits prévus à la convention collective pendant la durée de sa libération syndicale. Après l'expiration de sa libération syndicale, il réintègre sa fonction aux conditions établies à la convention collective alors en vigueur.
- Toutefois, dans l'éventualité où un autre syndicat devenait le nouvel agent négociateur et mandataire des personnes salariées visées par le certificat en vigueur (art. 2.01), la Ville et le nouveau syndicat devront

s'entendre sur les modalités de libérations du président, personne salariée de la Ville de Boucherville, le cas échéant.

8.07 Sur demande du Syndicat, la Ville accorde d'autres absences pour activités syndicales avec ou sans solde. Telle demande n'est pas indûment refusée. Dans tous les cas, le syndicat rembourse la Ville.

8.08 **Bureau syndical**

La Ville convient de continuer à fournir gratuitement au Syndicat un local devant lui servir de bureau; ledit local étant situé à l'intérieur du garage municipal. Si, pour des besoins opérationnels, la Ville devait utiliser le local réservé au Syndicat, elle s'engage à lui fournir immédiatement un autre local à l'intérieur du garage municipal. Ce nouveau local doit être d'une superficie au moins égale à celle du local existant au jour de la signature de la convention collective.

L'accessibilité à ce local en dehors des heures régulières de travail peut faire l'objet de limitations par la Ville pour des raisons de sécurité.

8.09 **Libération pour un poste de conseiller syndical**

Sur demande écrite du Syndicat et moyennant un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours à la Ville, cette dernière libère, sans salaire, un maximum de trois (3) personnes salariées désignées pour occuper un poste de conseiller syndical.

Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- a) La personne salariée ainsi libérée conserve et accumule son ancienneté;
- b) La personne salariée conserve ses droits s'il le désire à l'assurance collective et au régime de retraite, mais doit rembourser à la Ville la cotisation rattachée à ces avantages;
- c) Sur avis écrit du Syndicat d'au moins trente (30) jours avant la fin de la période de libération de la personne salariée, la Ville réintègre celle-ci dans le poste qu'elle occupait avant sa libération dans la mesure où son absence a été pour une période de moins de deux (2) ans. Dans l'éventualité où son poste a été aboli, la personne salariée a le droit de se prévaloir des dispositions prévues à l'article 13.01 e) de la convention collective.
- d) La vacance au poste de la personne salariée libérée aux fins d'occupation d'un poste de conseiller syndical peut être comblée, pour toute la durée de la libération, par une personne salariée régulière laquelle ne sera pas comptabilisé dans le cadre des ratios énoncés à l'article 15.03.

ARTICLE 9

PROCÉDURES DE GRIEF

- 9.01 La Ville et le Syndicat conviennent de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective.
- 9.02 Si la personne salariée le désire, avant de soumettre un grief, elle peut rencontrer son supérieur immédiat accompagnée d'un représentant syndical ou non. À défaut d'entente, la personne salariée peut soumettre un grief conformément à la procédure suivante :
- 1^{re} étape
- Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis, par écrit, par le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait et dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, avec ou sans l'accord de la ou des personnes intéressées, à la Direction des ressources humaines ou son représentant.
- Aux fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou le comité de griefs.
- 2^e étape
- Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief à la Direction des ressources humaines, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler.
- La Direction des ressources humaines doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou suivant l'expiration des délais prévus pour celle-ci.
- Si la décision de la Direction des ressources humaines n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours ouvrables suivants soit la réception de la réponse prévue à l'étape précédente, soit l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent, selon le cas.
- 9.03 Tout grief doit être formulé par écrit et on doit y stipuler le ou les articles présumément violés et le règlement demandé.
- 9.04 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au paragraphe 9.02 peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties, la Ville et le Syndicat.
- 9.05 Le délai de soumission d'un grief est de rigueur. Les autres délais sont indicatifs, mais chacune des étapes prévues à la procédure de griefs doit être respectée pour qu'un grief puisse être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 9

PROCÉDURES DE GRIEF (suite)

- 9.06 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 9.07 Les membres du comité de griefs peuvent toujours, s'ils le désirent, se faire accompagner d'un conseiller syndical. Il n'est exercé aucunes représailles à l'endroit du ou des personnes salariées qui présentent un grief.

DL

ARTICLE 10**ARBITRAGE**

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure de griefs décrite à l'article 9 et qui relève de l'application, de l'interprétation ou de la prétendue violation des termes de la présente convention collective ou d'une décision prise par la Ville en relation avec les conditions de travail prévues dans la présente convention collective, peut être soumis à l'arbitrage; la mésentente dans cette convention collective n'est pas arbitrable mais peut faire l'objet de la procédure de griefs prévue à l'article 9.
- 10.02 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie et l'arbitre dont le nom apparaît au paragraphe suivant.
- 10.03 Les arbitres qui agissent à tour de rôle sont les suivants :
- a) Jean-Pierre Lussier;
 - b) Pierre Laplante;
 - c) Diane Sabourin.
- 10.04 Si, quinze (15) jours ouvrables après la présentation du grief à l'arbitrage, la cause n'a pas commencé à être entendue ou si l'arbitre a informé par écrit les parties lors de la réception du grief qu'il ne prévoit pas pouvoir l'entendre dans les trente (30) jours ouvrables, le grief pourra être transmis immédiatement à un autre arbitre dans l'ordre mentionné au paragraphe 10.03.
- Si ni l'un ni l'autre ne peut procéder dans les délais précités, les parties s'entendront sur le choix d'un autre arbitre, à défaut de quoi le ministère du Travail le nommera d'office.
- 10.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et de la preuve soumise.
- 10.06 L'arbitre doit communiquer la décision par écrit aux deux parties dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la preuve est terminée. Le défaut de respecter le présent délai n'invalide pas la décision.
- 10.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 10.08 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10**ARBITRAGE (suite)**

La Ville s'engage à libérer, avec salaire, pour le temps requis afin de rendre témoignage, toute personne salariée appelée comme témoin à une séance d'arbitrage.

10.09

Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours à la médiation préarbitrale.

ARTICLE 11**ÉVALUATION DES FONCTIONS**

- 11.01 Les parties conviennent que le plan d'évaluation des fonctions en vigueur est celui convenu entre les parties et apparaissant en annexe (« H »).
- 11.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des fonctions.
- La Ville reconnaît aussi qu'elle doit définir le contenu des fonctions selon le travail accompli par la personne salariée ou qu'elle est tenue d'accomplir à la demande de la Ville.
- 11.03 Pour toute nouvelle fonction ou pour toute fonction modifiée par la Ville après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe, la Ville fait parvenir, dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification, copies suffisantes de la description et de l'évaluation.
- L'assignation à cette nouvelle fonction ou à la fonction modifiée est faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 11.04 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit faire parvenir à la Ville son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.
- 11.05 Après réception par la Ville de la réponse du Syndicat prévue à l'article 11.04, la Ville s'engage à rencontrer le Comité conjoint d'évaluation dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, afin de discuter les points en litige, s'il y a lieu.
- 11.06 Si, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, le tout est considéré comme accepté.
- La Ville fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles en copies suffisantes.
- 11.07 Lorsqu'une fonction est modifiée par la Ville et dont la modification peut influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe ou lorsqu'une personne salariée croit que les tâches qu'elle exécute, à la demande de la Ville, ne sont pas comprises dans sa description de fonction, la personne salariée concernée peut formuler une demande de révision de l'évaluation de sa fonction par l'entremise du Comité syndical d'évaluation.
- Le fardeau de la preuve incombe au Syndicat.

- 11.08 Dans le cas de modification ou de création d'une fonction, la personne salariée, en cas de modification, tel que prévu à l'article 11.03, reçoit le salaire prévu à sa nouvelle classification rétroactivement à la date de réception par la Ville de la demande de réévaluation conformément à l'article 11.07 ou en cas de création, à la date où la personne salariée a été effectivement affectée temporairement ou assignée à cette nouvelle fonction. Toutefois, la rétroactivité est limitée dans tous les cas à un maximum de six (6) mois de la date de la demande de réévaluation.
- 11.09 La réévaluation d'une fonction dans une classe inférieure n'entraîne pas de baisse de salaire pour la personne salariée ainsi affectée qui continue de recevoir le même salaire que celui qu'elle recevait auparavant.
- 11.10 La personne salariée qui est requise par la Ville de n'exécuter qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction.
- 11.11 Les annexes concernées (notamment « E » et « H ») sont corrigées et constamment mises à jour en tenant compte de la création, abolition et modification des fonctions.
- 11.12 Malgré toute autre disposition du présent article, la Ville se réserve le droit de mettre en vigueur une nouvelle fonction et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au Comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, la Ville remet au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de cette mise en vigueur, la description et l'évaluation de la fonction et le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.
- Toutefois, la Ville affectera temporairement une personne salariée et cela jusqu'à l'acceptation des deux parties de la description, de l'évaluation et du comblement de la fonction selon l'article treize (13).
- 11.13 **Procédure d'arbitrage**
- Malgré les dispositions de l'article "Procédure de griefs", il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation est référé par l'une ou l'autre des deux (2) parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale.
- Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copies à l'autre partie.
- Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

DL

ARTICLE 11**ÉVALUATION DES FONCTIONS (suite)**

- 11.14 Pour la durée de la convention collective, monsieur François Bastien agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi les parties demandent au ministère du Travail de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 11.15 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément de la fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que la personne salariée l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description. La ou les sentences sont rétroactives selon l'article 11.08.
- 11.16 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties et la Ville paie les salaires, bénéfices et dépenses des représentants et témoins de la partie syndicale.
- 11.17 La Ville convient d'accorder une absence autorisée sur le temps de travail régulier à deux (2) personnes salariées qui sont choisies par le Syndicat pour siéger à son Comité conjoint d'évaluation. Ces personnes salariées doivent, au préalable, avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet.
- 11.18 Le rôle du Comité syndical au sein du Comité conjoint est de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à l'évaluation des fonctions.
- 11.19 La Ville accorde une absence sur le temps du travail sans perte de salaire à deux (2) personnes salariées choisies par le Syndicat pour effectuer des enquêtes relatives aux problèmes d'évaluation. Ces personnes salariées doivent, au préalable, avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet et obtenir l'autorisation de s'absenter du directeur concerné ou de son représentant.
- 11.20 Chaque réunion du comité fait l'objet d'un procès-verbal préparé par la Ville pour approbation au début de la réunion suivante. Une (1) copie du procès-verbal est remise à chaque membre du comité, ainsi qu'une (1) copie de tout document qui est étudié lors des réunions du comité, et ce, sept (7) jours avant la tenue de la prochaine réunion.
- 11.21 Toute entente intervenue entre les parties ou toute sentence arbitrale en matière d'évaluation des fonctions ou des assignations des personnes salariées constituent l'annexe « E » de la présente convention.

11.22

Généralité

Toute erreur dans la préparation des descriptions de fonction et leur évaluation ou réévaluation, de même que dans la classification ou le taux horaire, est corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation.

11.23

Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des deux parties.

11.24

Les parties conviennent que toute fonction qui nécessite qu'une personne salariée conduise un véhicule motorisé pour circuler sur la voie publique, ou pour l'entretien ou le déneigement des trottoirs ou des étangs glacés ou des patinoires extérieures, ne peut être classée à une classe de niveau inférieur à :

La classe 9 en 2010 à 2013 inclusivement;

La classe 8 en 2014;

La classe 7 en 2015;

La classe 6 en 2016;

La classe 5 en 2017.

Au 31 décembre 2017 (minuit), le présent paragraphe (11.24) devient caduc et les salaires seront ceux définis à l'annexe « D » selon la classification de l'annexe « E » de chaque personne salariée.

12.01

Acquisition

- a) Pour les personnes salariées à l'emploi de la Ville de Boucherville au moment de la signature de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois, en jour pendant laquelle le salarié a été au service de la Ville conformément aux modalités suivantes :
- i) Si cette personne salariée est embauchée sur un poste permanent, sa date d'embauche sera sa date d'ancienneté devant apparaître à l'annexe « A » une fois complétée sa période de probation.
 - ii) À la date où la personne salariée complète sa période de probation de neuf cent soixante (960) heures sans avoir obtenu un poste permanent, la personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière et cette date constitue sa date d'ancienneté devant apparaître à l'annexe « B » de la convention collective.
 - iii) Une personne salariée en probation qui obtient un poste permanent avant d'avoir complété ses neuf cent soixante (960) heures, la date de sa première journée de travail dans son poste permanent constituera sa date d'ancienneté de personne salariée permanente devant apparaître à l'annexe « A » de la convention collective une fois complétée sa période de probation et sa période d'essai, s'il y a lieu.
 - iv) Une personne salariée régulière qui obtient un poste permanent, c'est sa date d'ancienneté de personne salariée régulière apparaissant à l'annexe « B » qui devient sa date d'ancienneté de personne salariée permanente devant apparaître à l'annexe « A ».
- b) Pour acquérir son droit d'ancienneté, une personne salariée régulière ou permanente doit d'abord avoir complété une période de probation neuf cent soixante (960) heures travaillées dans l'unité de négociation. Sous réserve du paragraphe 12.02, lorsque la période de probation d'une personne salariée est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et son ancienneté devant apparaître à l'annexe « A » ou « B » est la date établie conformément au paragraphe 12.01 a).
- c) Lorsqu'une personne salariée de la Ville, provenant d'un groupe de personnes salariées non syndiquées ou d'un groupe de personnes salariées couvertes par une autre unité de négociation, est intégrée dans la présente unité de négociation, elle est considérée comme une nouvelle personne salariée. Elle est assujettie à une période de probation et elle acquiert son droit d'ancienneté conformément à l'article 12.01 b). Le service continu à la Ville par une telle personne salariée, à l'intérieur de son ancien groupe de travail, lui est reconnu

uniquement pour l'établissement du quantum des avantages sociaux auxquels elle a droit.

- d) Lorsque plusieurs personnes ont le même rang d'ancienneté, la priorité entre elles est établie par tirage au sort par la Ville en présence des personnes salariées visées et d'un représentant du Syndicat.

12.02

Personne salariée régulière qui devient personne salariée permanente

Lorsqu'une personne salariée régulière devient personne salariée permanente, elle n'est pas assujettie à une nouvelle période de probation et sa date d'ancienneté, à titre de personne salariée permanente, est établie selon les articles 12.01 a) et 12.01 b).

12.03

Liste d'ancienneté

- a) Aux fins d'application de la convention collective, les personnes salariées constituent deux (2) groupes d'ancienneté distincts, à savoir :
1. les personnes salariées permanentes (annexe « A »);
 2. les personnes salariées régulières (annexe « B »);
- b) À moins de dispositions contraires, l'application des droits d'ancienneté des personnes salariées se fait à l'intérieur de chaque groupe d'ancienneté en reconnaissant une priorité à la personne salariée permanente.
- c) Au trente et un (31) janvier et au trente (30) juin de chaque année, la Ville doit afficher une nouvelle liste d'ancienneté mise à jour, avec copie au Syndicat.
- d) La liste d'ancienneté doit indiquer le nom et prénom de la personne salariée, son statut, sa date d'ancienneté et sa date de service continu.
- e) La liste d'ancienneté est affichée en permanence et toute personne salariée qui croit qu'une correction doit être apportée à la mise à jour de la liste doit, dans les trente (30) jours de calendrier de l'affichage de cette liste, en faire la demande à la Ville. À défaut d'entente, une personne salariée ou le Syndicat peut loger un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage.

12.04

Perte d'ancienneté

Une personne salariée perd complètement ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes :

- a) si elle quitte volontairement son emploi au service de la Ville;
- b) si elle est congédiée de son emploi pour cause juste et suffisante;
- c) si elle fait défaut, dans le cas d'une personne salariée régulière, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent la réception de l'avis de rappel au travail expédié par courrier recommandé, à la dernière adresse connue; sauf dans les cas de maladie ou d'accident.
- d) si elle est absente de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ou sans cause raisonnable.

12.05

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par la Ville n'empêchent pas le cumul de l'ancienneté.

12.06

Promotion hors de l'unité d'accréditation

Une personne salariée promue à un poste hors de l'unité d'accréditation peut, avant la fin d'une période de trente (30) jours suivant son entrée en fonction suite à sa promotion, retourner au poste qu'elle détenait au moment de cette même promotion. À l'expiration de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée ainsi promue perd son droit d'ancienneté et son nom est biffé de la liste d'ancienneté. Une personne peut se prévaloir de cette disposition une seule fois par période de 12 mois.

12.07

Embauche d'un nouveau salarié

Lorsque la Ville procède à l'embauche d'un nouveau salarié ou d'un groupe de nouveaux salariés, elle doit en aviser par écrit immédiatement le Syndicat.

13.01

Dans les cas de postes vacants ou de création de nouvelle fonction, le mode des promotions et des mutations est le suivant :

a) **Promotion et mutation**

Lorsque la Ville décide de remplir un poste vacant ou une nouvelle fonction, elle procède à un affichage du poste pendant six (6) jours ouvrables, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la vacance du poste, sauf si elle décide de l'abolir. Dans ce dernier cas, elle en avise le Syndicat par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Lorsque la Ville désire combler plus d'un poste de la même fonction, elle en indique le nombre sur le formulaire d'affichage.

Lorsqu'un poste aboli est recréé dans les vingt-quatre (24) mois suivant son abolition, la personne salariée qui occupait le poste lors de son abolition a priorité pour occuper à nouveau ce poste.

Tout membre du conseil syndical peut compléter le formulaire de candidature pour et au nom d'une personne salariée absente pour une raison telle que maladie, congés annuels, etc.

Par ancienneté, le poste est attribué dans l'ordre suivant : au candidat qui occupe une fonction identique, puis à tout autre candidat ayant postulé suivant les règles qui suivent.

Parmi les candidats permanents, celui qui possède le plus d'ancienneté obtient le poste s'il satisfait aux exigences normales de la fonction concernée telles que spécifiées aux descriptions de fonctions faisant l'objet du plan d'évaluation prévu aux présentes. Des tests pratiques ou des examens théoriques peuvent être tenus selon le cas.

La Ville fournit la liste des candidats et le nom de la personne salariée retenue au Syndicat.

La preuve de l'incapacité d'une personne salariée à remplir les exigences normales de la fonction concernée incombe à la Ville.

La personne salariée promue, mutée ou rétrogradée reçoit immédiatement le salaire prévu pour son nouveau poste. Son assignation doit avoir lieu, au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la fin de l'affichage et elle est soumise à une période d'essai d'un maximum de quarante-cinq (45) jours consécutifs de travail, à moins d'entente à l'effet contraire.

S'il y a lieu, ce délai de quarante-cinq (45) jours consécutifs est prolongé afin de compléter les tests et évaluations que la Ville peut administrer, le cas échéant, lors de comblement de postes à titre de

chauffeur ou opérateur, notamment en ce qui concerne le volet des tests touchant les équipements de déneigement.

La personne salariée peut, si elle en fait la demande, retourner dans son ancien poste dans un délai de quarante-cinq (45) jours à compter de la date effective de sa promotion ou de sa mutation.

La nomination du candidat est affichée sans délai et le Syndicat en est avisé en même temps.

- b) À défaut de candidatures parmi le groupe d'ancienneté des personnes salariées permanentes ou à défaut de candidatures qui puissent satisfaire aux exigences normales de la fonction, la Ville doit accorder ce poste à la personne salariée régulière ayant postulé, et ce, par ancienneté et qui satisfait les exigences normales de la fonction.

La personne salariée régulière qui obtient un poste permanent dans la même fonction n'a aucune période d'essai, si la période de probation prévue à 12.01 b) s'est effectuée dans la même fonction.

- c) Conformément à l'annexe « K », à défaut de candidatures parmi le groupe d'ancienneté des personnes salariées permanentes ou régulières, ou à défaut de candidatures qui puissent satisfaire aux exigences normales de la fonction, la Ville doit accorder ce poste à la personne salariée régulière du Centre sportif, et ce, par ancienneté et qui satisfait les exigences normales de la fonction.

- d) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit de la personne salariée à une promotion ou à une permutation ultérieure.

- e) Rétrogradation

Dans le cas d'une personne salariée qui se retrouve en surplus de personnel à l'intérieur de sa division, les deux parties doivent, dans un premier temps, se rencontrer pour répertorier l'ensemble des postes vacants qui n'ont pas été comblés à la suite de la période d'affichage prévu à l'article 13. Ces postes sont offerts à la personne salariée concernée. La personne salariée qui choisit un de ces postes vacants est rémunérée selon le salaire rattaché à ce poste. Par contre, si la personne salariée ne choisit aucun de ces postes vacants, la Ville peut l'assigner à un de ces postes, mais le salaire de la personne salariée est maintenu ainsi que ses avantages et bénéfices.

S'il n'y a aucun poste vacant, la procédure qui suit s'applique.

Dans le cas d'un surplus de personnel à l'intérieur d'une division, l'offre de déplacement est faite par ordre décroissant. Si aucune personne salariée n'accepte, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est déclarée surplus et cette dernière peut déplacer la plus jeune personne salarié d'une classification équivalente d'abord dans sa division et, si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus

jeune personne salariée dans toute autre classification équivalente, mais dans les autres divisions. Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune d'une classification inférieure à l'intérieur de sa propre division d'abord et, si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune personne salariée d'une classification inférieure à la sienne dans toute autre division. Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer les personnes salariées à l'emploi de la Ville. Si cela ne peut se faire, il peut déplacer les personnes salariées en probation à l'emploi de la Ville.

Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune personne salariée d'une fonction supérieure qu'elle est apte à remplir. Tous ces déplacements sont soumis aux deux conditions suivantes :

1. ancienneté au service de la Ville
 2. aptitude et habilité à remplir les exigences de l'emploi concerné.
- f) La personne salariée permanente qui, pour raison de santé ou d'âge, devient inapte à remplir sa fonction, a la préférence sur toute autre personne salariée ayant moins d'ancienneté par catégorie qu'elle, pour occuper une fonction égale ou inférieure qu'elle est apte à remplir.

Un Comité conjoint formé de trois (3) personnes salariées représentantes du Syndicat et d'un nombre égal de représentants de la Ville, se réunira, au besoin, pour étudier les cas couverts par l'alinéa qui précède.

- g) La personne salariée qui devient surplus suite à l'application de l'article 13.01 f), est soumise à la procédure prévue à l'article 13.01 e).

De plus, la Ville convient d'afficher le poste laissé vacant par la personne salariée se prévalant des dispositions de l'article 13.01 f). L'affichage se fait le jour même où la personne salariée affectée est déplacée.

13.02

Affectation ou permutation temporaire

- a) Toute personne salariée qui s'absente pour une des raisons suivantes et pour lesquelles une salaire est prévue en vertu de la présente convention collective sera payée à l'occasion de cette absence au taux de salaire qu'elle aura gagné pendant la majeure partie des six (6) mois qui précèdent le début de cette absence : congés annuels, congés sociaux, activités syndicales.
- b) (Retard du personnel) : Lorsqu'une personne salariée se présente en retard alors que les équipes de travail sont formées au début des heures régulières de travail, cette personne ne peut déplacer la personne salariée affectée temporairement à son remplacement ou tout autre personne salariée pour cette journée.

- c) Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.
- d) Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, elle est rémunérée au taux de l'occupation où elle est transférée pour les heures ainsi travaillées dans cette occupation supérieure.

Dans les cas d'affectation temporaire en classe supérieure, dont la durée prévisible est supérieure à un jour ouvrable, cette affectation se fait par ancienneté, en autant que la personne salariée rencontre les exigences normales de la fonction. De plus, cette affectation se fait compte tenu des secteurs d'activité et par quart de travail. Par secteur d'activité s'entend : travaux publics / approvisionnements, centre sportif et sécurité / surveillance.

- e) Dans les cas d'affectation temporaire en tout temps, la personne salariée est affectée en priorité dans sa fonction et si elle est affectée dans une fonction de classe inférieure par manque de travail, cette affectation se fait par ancienneté à la fonction disponible en autant que cette fonction soit dépourvue de titulaire. La présente disposition s'applique pour un quart complet de travail.

ARTICLE 14 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

14.01 Constitution du comité

Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire des relations du travail, ci-après nommé le CRT.

Composition du comité

Le comité des relations du travail est composé d'un maximum de quatre (4) membres dont deux (2) désignés par la Ville et deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat.

14.02 Réunion du comité des relations du travail

- a) Le comité des relations du travail se réunit aussi souvent que nécessaire et habituellement une fois par mois, à la date, à l'heure et au lieu convenus entre les parties.
- b) Chaque réunion du comité des relations du travail est suivie d'un procès-verbal dont copie est transmise par la Ville à chacun des membres dans un délai de sept (7) jours avant la tenue de la prochaine réunion.
- c) À l'occasion d'une réunion ou de travaux du comité des relations du travail, une des parties peut se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

14.03 Les rencontres du comité des relations du travail ont lieu durant les heures normales de travail et les représentants des salariés sont libérés de leur travail sans perte de salaire et de bénéfices, comme s'ils avaient été au travail pour y participer.

14.04 Fonctions

Le comité des relations du travail a pour fonctions l'étude et la discussion de toute mécontente d'intérêt commun pouvant intéresser une personne salariée, le Syndicat ou la Ville, ou tout problème d'application ou d'interprétation de la convention collective autre qu'un grief.

14.05 Le comité des relations du travail n'a pas pour but d'empêcher la tenue de rencontres au niveau des directions pour discuter de sujets d'intérêt commun, lesquelles ont lieu pendant les heures normales de travail et les représentants des personnes salariées qui y participent sont libérés de leur travail sans perte de salaire et de bénéfices, comme s'ils avaient été au travail.

- 15.01 Toute personne salariée permanente à l'emploi de la Ville ne peut être mise à pied, ni ne subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, ainsi que dans les procédés de travail, d'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel.
- 15.02 La Ville maintient cinquante-quatre (54) postes à être occupés par des personnes salariées permanentes.
- 15.03 En tout temps, le nombre de personnes salariées régulières ne peut excéder trente pour cent (30%) du nombre de personnes salariées permanentes à l'emploi de la Ville.
- Également, le nombre de personnes salariées auxiliaires assignées à la Direction des travaux publics et des approvisionnements ne peut cependant être supérieur à cinquante pourcent (50%) du nombre de personnes salariées régulières assignées à cette même direction.
- Malgré ce qui précède, la Ville pourra maintenir un minimum de trois (3) personnes salariées auxiliaires à la Direction des travaux publics et des approvisionnements à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, jusqu'au 30 novembre 2013.

16.01

La participation de la personne salariée aux affaires publiques se fait conformément aux dispositions de la Loi.

17.01

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

- 18.01 Dans le cas d'accidents de travail ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit de la Ville, en guise d'indemnité, soit une somme hebdomadaire équivalente à la moyenne de son salaire net des douze (12) mois précédant la date de l'accident, soit la compensation payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*, selon le plus avantageux des deux, et ce, jusqu'à ce que la *Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST)* ait décidé qu'elle souffre d'une incapacité ou infirmité totale ou d'une incapacité partielle permanente qui la rend incapable d'accomplir ses fonctions ou jusqu'à son rétablissement complet.
- 18.02 Les paiements effectués en vertu du présent article n'affectent pas les jours de maladie de la personne salariée.
- 18.03 Lors de toute contestation, si la décision finale rendue en dernier ressort est défavorable à la personne salariée, cette dernière est tenue de rembourser le salaire à la Ville à raison de 10 % de son salaire hebdomadaire net.
- 18.04 Si l'état de la personne salariée qui a subi un accident du travail l'exige, la Ville doit, immédiatement et à ses frais, la faire transporter soit au centre hospitalier, soit chez le médecin au choix de la personne salariée. Lorsque cette personne salariée a été transportée par la Ville à l'extérieur de l'établissement, cette dernière assume également les frais de retour de la personne salariée à sa résidence ou à l'établissement de la Ville, selon le cas.
- 18.05 À compter de la date à laquelle la C.S.S.T. décide qu'une personne salariée souffre d'une incapacité partielle permanente la rendant incapable d'accomplir ses fonctions, la personne salariée bénéficie pendant une période n'excédant pas trois (3) ans, de son plein salaire mais ce, aux conditions suivantes:
1. La personne salariée doit collaborer étroitement à la réussite du programme de réadaptation sociale que peut lui proposer la C.S.S.T. ou la Ville sur recommandation du Comité conjoint de santé et sécurité.
 2. La personne salariée doit suivre sur demande, les cours qui lui sont proposés que ce soit par la C.S.S.T. ou la Ville en vue de lui permettre d'occuper un emploi convenable.
 3. La personne salariée doit accepter toute offre de réaffectation à un autre emploi que peut lui proposer la Ville. Dans un tel cas, la personne salariée reçoit son plein salaire pour la période prévue au premier paragraphe qui précède ou le salaire prévu pour sa nouvelle fonction, si ce salaire s'avère supérieur. Après cette période, la personne salariée reçoit le salaire attaché à sa nouvelle fonction.

4. Aux fins du paragraphe 3 qui précède, la personne salariée bénéficie, si cela s'avère nécessaire, des dispositions prévues aux articles 13.01 f) et g).

La garantie prévue au présent article ne s'applique pas ou cesse de s'appliquer à la personne salariée qui a atteint l'âge normal de sa retraite.

18.06

Le Syndicat et la Ville collaborent à la réaffectation à un emploi convenable de la personne salariée visée par l'article 18.05.

Pour ce faire, un comité conjoint formé de trois (3) représentants du Syndicat et d'un nombre égal de représentants de la Ville, se réunit au besoin afin de :

- proposer une politique de réaffectation en emploi convenable;
- examiner les possibilités de réaffectation d'une personne salariée visée par l'article 18.05;
- collaborer à la mise en place de programmes de réadaptation individuelle.

Ce comité peut s'adjoindre au besoin les ressources externes nécessaires.

ARTICLE 19**HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

19.01

- a) Sous réserve des horaires différés, la semaine régulière de travail des personnes salariées est de quarante (40) heures définie comme suit :

Horaire régulier

du lundi au vendredi inclusivement, de sept heures (7h00) à quinze heures (15h00).

Horaire estival

du lundi au jeudi inclusivement, de sept heures (7h00) à quinze heures (15h00), et le vendredi de sept heures (7h00) à onze heures cinquante (11h50).

- b) Pour la période comprise dans les douze (12) semaines précédant la fête du Travail, la semaine régulière des personnes salariées est réduite de quarante (40) heures à trente-sept heures et vingt minutes (37 heures et 20 minutes) sans modification du taux horaire, mais également sans diminution du salaire hebdomadaire sauf en cas d'absences telles que congés fériés, congés maladie, congés sociaux, congés annuels qui sont réputées équivalentes à une journée normale de travail comme prévu à l'article 19.01 a).
- c) Période de repas tel que prévu à l'article 30.07 a).
- d) Une période de repos de quinze (15) minutes est prise vers le milieu de la première moitié du quart de travail et suivant les modalités établies au paragraphe 30.07 b).
- e) Tous les horaires particuliers des personnes salariées seront adaptées pour les rendre conformes aux clauses 19.01 a), b), c) et d).

19.02

Pour chaque retard, le salarié est pénalisé de la manière suivante:

- un retard de trois (3) à quinze (15) minutes entraîne une diminution de salaire de quinze (15) minutes ;
- un retard de seize (16) à trente (30) minutes entraîne une diminution de salaire de trente (30) minutes ;
- un retard de trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes entraîne une diminution de salaire de quarante-cinq (45) minutes ;
- un retard de quarante-six (46) à soixante (60) minutes entraîne une diminution de salaire de soixante (60) minutes ;

- un retard de plus d'une (1) heure entraîne une diminution de salaire proportionnelle à celles ci-dessus mentionnées.

DL

20.01

- a) Les mots « temps supplémentaire » ou « surtemps » signifient les heures travaillées chaque jour par une personne salariée en dehors de ses heures régulières de travail.
- b) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, en dehors de ses heures régulières de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2 fois) le taux horaire régulier, soit temps simple plus 50 %.
- c) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, en dehors de ses heures régulières de travail, le dimanche, est rémunéré au taux du temps double, soit temps simple plus 100 %.
- d) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, pendant sa période de repas, est rémunéré au taux d'une fois et demi (1 1/2 fois) le taux horaire régulier, soit temps simple plus 50 %.
- e) La personne salariée qui effectue à la demande de la Ville plus de seize (16) heures de travail continue est rémunérée au taux du temps double pour l'excédent de ces seize (16) heures.

20.02

L'expression « RAPPEL AU TRAVAIL » signifie le rappel au travail d'une personne salariée obligée de revenir de son domicile pour effectuer du temps supplémentaire.

Pour tout « RAPPEL AU TRAVAIL », la personne salariée est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures selon le taux de salaire applicable au moment du début du travail pour lequel elle a été rappelée et l'excédent de ces trois (3) heures minimums de travail est rémunéré selon l'article 20.01 ou 20.06, selon le cas.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas à la personne salariée appelée à travailler de façon continue à son quart régulier de travail.

La Ville peut demander à toute personne salariée de se présenter au travail pendant tout le temps qu'elle juge nécessaire lors de circonstances particulières ou en cas d'urgence.

20.03

Le temps supplémentaire est payable sur la base du taux prévu pour la fonction dans laquelle le travail au taux du temps supplémentaire est requis. Les personnes salariées qui souhaitent faire du temps supplémentaire dans une classe inférieure à la leur devront, en novembre de chaque année, apposer leur nom sur une liste à cet effet.

- 20.04 Pour les personnes salariées à horaire différé, la première journée de congé hebdomadaire sera considérée aux fins de la convention collective de travail, comme un samedi, et la deuxième, comme un dimanche.
- 20.05 Aux fins du présent article, lorsque du travail est effectué en temps supplémentaire, il est calculé selon la formule suivante :
- a) De trois (3) à quinze (15) minutes de temps supplémentaire : quinze (15) minutes sont ajoutées sur la paie;
 - b) De seize (16) à trente (30) minutes de temps supplémentaire : trente (30) minutes sont ajoutées sur la paie;
 - c) De trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes de temps supplémentaire : quarante-cinq (45) minutes sont ajoutées sur la paie;
 - d) De quarante-six (46) à soixante (60) minutes de temps supplémentaire : soixante (60) minutes sont ajoutées sur la paie;
- 20.06 a) Sur demande de la personne salariée, la Ville compense les heures travaillées en temps supplémentaire par des heures de congés et chaque heure de temps supplémentaire est compensée selon le taux du temps supplémentaire travaillé jusqu'à un maximum annuel de quatre-vingts (80) heures.
- La personne salariée désirant se prévaloir d'une remise de temps telle que définie à cette disposition pourra en faire la demande au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas de maladie, le délai ne s'applique pas. Une telle remise doit être d'au moins une (1) journée à la fois (selon le nombre d'heures de l'horaire quotidien de la personne salariée concernée). La direction peut alors accorder l'autorisation en tenant compte de l'ancienneté et des exigences qu'elle détermine.
- La période pour se prévaloir d'une remise de temps est fixée comme suit : avril, mai, octobre et novembre.
- Toutefois, la Ville peut établir une période différente pour les personnes salariées titulaires de postes de certaines fonctions en raison des besoins des opérations.
- b) Les heures accumulées en vertu de cette disposition ne peuvent s'ajouter à la période de congés annuels de la personne salariée à moins d'entente avec la direction.
 - c) Les heures accumulées en vertu de cette disposition ne sont pas reportables à l'année suivante et sont payées, au prorata, le troisième jeudi du mois de décembre de chaque année, si elles n'ont pas été utilisées ou utilisées en partie seulement.

- d) Toutefois, la personne salariée qui en fait la demande préalable peut être payée pour ces heures accumulées en tout temps de l'année. Dans un tel cas, la demande doit viser la totalité des heures accumulées et ces heures en sont considérées aux fins du maximum prévu de quatre-vingts (80) heures malgré leur paiement.

20.07

Les personnes salariées appelées à travailler une (1) journée régulière de travail lors des congés fériés sont payées à temps double plus une (1) journée régulière de travail au taux régulier pour tenir lieu de congé.

20.08

Mécaniciens

- a) La Ville rappelle un (1) seul mécanicien dans le cas où la durée du temps supplémentaire n'excède pas trois (3) heures.
- b) Si une opération de déneigement est prévue et cédulée, la direction demandera à deux (2) mécaniciens de se présenter au travail, selon les procédures habituelles.
- c) Si l'opération de déneigement n'a pas été planifiée, la direction rappellera deux (2) mécaniciens en temps supplémentaires selon les procédures habituelles.

20.09

Période de repas retardée

Dans un cas d'urgence où une personne salariée doit travailler pendant la période régulière de la prise de son repas, la Ville doit lui allouer une période de temps identique à celle prévue pour la prise de son repas dès que la situation d'urgence a cessé ou au plus tard deux (2) heures après sa période normale de repas.

20.10

La Ville accorde 30 minutes payées pour le repas, pour chacune des périodes de quatre (4) heures continues de temps supplémentaire, sauf pour la dernière tranche.

La personne salariée aura droit à quinze (15) minutes de repos intercalaire, pour chacune des périodes de deux (2) heures consécutives de travail, sauf pour la dernière tranche.

20.11

Répartition du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire, lorsque requis par la Ville est octroyé de la manière suivante :

- A) Temps supplémentaire suivant immédiatement la journée de travail.

Le temps supplémentaire effectué immédiatement à la suite de la journée normale de travail est demandé, en priorité, à la personne salariée ayant effectuée ce travail au cours de la journée.

Si la personne salariée n'y donne pas suite ou si le temps supplémentaire ne suit pas immédiatement la journée normale de travail, la procédure prévue en « B) » s'applique.

Les personnes salariées en probation et auxiliaires ne peuvent dépasser une (1) heure de temps supplémentaire en temps continu.

B) Temps supplémentaire ne suivant pas immédiatement la journée de travail ou effectué à l'occasion d'un rappel au travail est offert par ancienneté dans l'ordre suivant :

- Étape 1 personne salariée permanente titulaire de la fonction concernée;
- Étape 2 personne salariée permanente assignée temporairement à la fonction (autre que quotidienne);
- Étape 3 personne salariée permanente;
- Étape 4 personne salariée régulière;
- Étape 5 personne salariée en probation;
- Étape 6 personne salariée auxiliaire;
- Étape 7 si personne n'y donne suite, la Ville peut affecter obligatoirement une personne salariée qualifiée pour faire le travail par ordre inverse d'ancienneté.

Pour toute absence d'une journée et moins, la personne salariée n'est pas éligible à la clause de temps supplémentaire avant minuit et une le jour suivant (ouvrable ou non). Pour toute absence de plus d'une journée la personne salariée est éligible à la clause de temps supplémentaire jusqu'au début du quart de travail où elle doit s'absenter et doit être revenue au travail pour être de nouveau éligible.

C) Dans l'attribution du temps supplémentaire prévu au présent article 20, il est tenu compte du secteur d'activité, soit : travaux publics / approvisionnements, centre sportif et sécurité / surveillance.

D) La Ville transmet sur demande au Syndicat toute information disponible relative aux heures supplémentaires effectuées par une personne salariée relativement aux éléments suivants : les heures refusées par celle-ci ou appels n'ayant pas eu de réponses.

21.01

Les personnes salariées ont droit de prendre annuellement des jours d'absences sans réduction de salaire comme congés sociaux mais qui ne sont pas cumulatifs mais accordés pour les raisons suivantes :

- a) Lors de son mariage : quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
- b) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, dont trois (3) avec salaire;
- c) Lors du mariage d'un de ses enfants : un (1) jour ouvrable;
- d) Lors du mariage d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur : un (1) jour ouvrable;
- e) Lors du décès de son conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours ouvrables;
- f) Lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère : trois (3) jours ouvrables;
- g) Lors du décès des grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit enfant, d'une tante, d'un oncle : un (1) jour ouvrable. La personne salariée a droit à une (1) journée ouvrable de congé additionnelle lorsque le défunt habitait sous le même toit.
- h) La personne salariée a droit à une (1) journée de congé additionnelle payée lorsqu'elle doit se déplacer pour plus de cent vingt-cinq (125) kilomètres des limites de la Ville de Boucherville lors d'un décès mentionné aux paragraphes e), f), g);
- i) Les personnes salariées bénéficient de (3) jours ouvrables de congé par année pour affaires personnelles. Ces journées peuvent-être prise par blocs de deux (2) demi-journées dont le total ne peut excéder huit (8) heures. Pour bénéficier de ces congés pour affaires personnelles, la personne salariée devra en faire la demande préalablement à la Direction qui décidera de son autorisation en prenant en compte l'ancienneté et les exigences du service.
- j) Lors du décès d'un compagnon de travail : le temps pour assister aux funérailles; aux personnes salariées de la section concernée en autant que le bon fonctionnement du service ne soit pas affecté.

21.02

Lors de décès prévu aux articles précédents et qui survient pendant la prise de congé annuel d'une personne salariée, cette dernière a droit de prolonger sa période de congé annuel d'autant de jours ouvrables que ceux qui sont prévus lors de cet événement.

ARTICLE 21**CONGÉS SOCIAUX (suite)**

- 21.03 Dans les cas prévus aux articles 21.01 b) et 21.01 e), une personne salariée peut s'absenter du travail lorsque les circonstances l'exigent pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans salaire, ou utiliser, pour cette circonstance, cinq (5) jours de congé annuel payés qui lui sont soustraits lors de sa prochaine période de congé annuel, après en avoir avisé le directeur du service ou son remplaçant.
- 21.04 Dans le cas d'une maladie mettant immédiatement en danger la vie de son conjoint ou d'un de ses enfants ou des enfants de son conjoint, la personne salariée peut également s'absenter du travail, selon les modalités prévues au paragraphe 21.03.
- 21.05 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une cause où elle-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cette personne salariée peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, mais la personne salariée rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absences correspondant aux journées ouvrables.
- La personne salariée qui travaille la journée où elle est appelée comme juré ou témoin bénéficie des dispositions du présent article comme si ces heures de travail correspondaient avec celles de sa présence en Cour, s'il y a moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise en Cour, ou inversement.
- Toute personne salariée qui, durant ses heures normales de travail, est assignée par la Ville à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée, est remboursée de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont assumés par la Ville, selon les politiques de la Ville en vigueur, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur ou de la Cour.
- La personne salariée appelée à témoigner dans une cause où la Ville est impliquée sera rémunérée pour ses heures de présence à la Cour, au taux prévu à l'article 20, si la journée de la convocation coïncide avec tout congé prévu à la convention collective.
- 21.06 Dans tous les cas, la Ville a le droit d'exiger la preuve de l'événement qui motive l'absence.

21.07

Poursuite judiciaire

La Ville assume à ses frais la défense d'une personne salariée poursuivie devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice de son travail et convient d'indemniser la personne salariée de tout jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition expresse toutefois que les actes reprochés à la personne salariée ne constituent pas une violation de la loi ou une faute lourde, et n'aient pas été posés contrairement aux ordres et instructions reçus.

S'il s'agit de poursuite pénale, la Ville ne paiera que les frais de défense.

Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter la personne salariée poursuivie. Cependant, la personne salariée pourra, à ses frais et dépens, adjoindre un ou des procureurs de son choix au(x) procureur(s) choisi(s) par la Ville.

R

ARTICLE 22**PRIMES**

- 22.01 Les personnes salariées dont la journée régulière de travail débute après midi (12 h) reçoivent une prime de quart équivalant à deux fois le différentiel entre chaque classe de salaires pour leur journée régulière de travail. Cette prime de quart n'est payable que pour les heures régulières de travail.
- 22.02 Les personnes salariées assignées comme chef d'équipe par le directeur concerné, reçoivent l'une ou l'autre des primes suivantes, selon la plus avantageuse des deux options :
- a) quatre (4) fois le différentiel entre leur classe de salaire;
 - b) la différence entre leur classe de salaire et la classe 15 de l'échelle salariale.
- 22.03
- a) La personne salariée qui bénéficie, sur une base régulière, de l'une ou l'autre des primes prévues aux paragraphes précédents, continue d'en bénéficier lors d'un jour de congé férié prévu au paragraphe 23.01 et lors de ses congés annuels.
 - b) La personne salariée désignée comme chef d'équipe suivant l'article 22.02 qui s'absente pour une des raisons suivantes et pour lesquelles un salaire est prévu en vertu de la présente convention collective continue de recevoir sa prime pendant cette absence à condition qu'elle ait majoritairement travaillé comme chef d'équipe pendant la majeure partie des six (6) mois qui précèdent ladite absence; accident de travail, congés sociaux, activités syndicales, maladie pour les journées visées au paragraphe 27.03 b).
 - c) La personne salariée qui bénéficie, sur une base régulière de la prime prévue à l'article 22.01 continue d'en bénéficier à l'occasion d'une absence syndicale prévue à cette convention et pour laquelle un salaire est prévue.
- 22.04 Le 31 mars de chaque année, la Ville verse un montant de quatre cents trente-cinq dollars (435 \$) (mars 2013) ou rembourse sur présentation des pièces justificatives un montant maximal de quatre cent trente-cinq dollars (435\$) (mars 2013) aux mécaniciens-soudeurs, aux mécaniciens, aux hommes de service, aux mécaniciens de service et aux soudeurs qui doivent fournir leurs outils personnels dans l'exercice de leur fonction. Ce montant est majoré annuellement en appliquant les pourcentages suivants :
- 2014 : 2,5%
 - 2015 : 2,5%
 - 2016 : 2% (clause IPC de l'article 47.01 applicable)
 - 2017 : 2% (clause IPC de l'article 47.01 applicable)

La Ville assure la personne salariée contre tout sinistre majeur entraînant la perte, le vol ou la destruction totale de son coffre d'outils sur les lieux du travail.

22.05

Prime de formateur

Le formateur est choisi suivant son ancienneté dans sa fonction régulière et en autant qu'il soit apte à donner la formation requise. La personne salariée ainsi affectée complétera la fiche de la personne salariée formée.

Une prime horaire équivalente à six (6) fois le différentiel entre chaque classe de salaire, est versée au formateur en sus du salaire de sa classification régulière. Aucun autre avantage n'est relié à cette affectation spécifique.

La prime payée pour un formateur s'applique uniquement pour la formation de base donnée sur les équipements lourds suivants :

- balai
- pelle-rétro
- souffleuse
- chargeur sur roues
- citerne bras-télescopique
- tracteur de parcs
- chenillette
- charrue sur camion ou chargeur
- camion épandeur de fondants/abrasifs
- citerne remorquée
- camion combiné d'égout

ARTICLE 23**CONGÉS FÉRIÉS**

23.01

a) Les jours suivants sont des congés fériés chômés et payés aux personnes salariées :

la veille du Jour de l'An

le Jour de l'An

le lendemain du Jour de l'An

le Vendredi saint

le lundi de Pâques

la fête des Patriotes

la fête nationale du Québec

le jour du Canada

la fête du Travail

l'Action de grâces

la veille de Noël

la fête de Noël

le lendemain de Noël

b) Le taux de salaire payé à toute personne salariée pour un jour férié est le taux de salaire de la fonction dont il est titulaire ou de son assignation temporaire soit le plus avantageux des deux (2) taux de salaire pour la personne salariée.

23.02

Si un des jours mentionnés à l'article 23.01 est un samedi ou un dimanche, la fête est observée au jour ouvrable précédent ou suivant selon la décision de la Ville.

23.03

Si un des jours (ci-haut mentionnés) coïncide avec un jour de congé prévu à l'article 25 de cette convention collective, le salarié recevra le salaire d'une journée de travail ou une journée additionnelle de congés, au choix de la personne salariée.

23.04

Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire différé :

a) Si un des jours fériés chômés et payés prévus à l'article 23.01 coïncide avec un congé hebdomadaire, la personne salariée a droit à la remise en temps ou au paiement de ce jour férié et payé, au taux horaire régulier.

- b) Si le salarié travaille lors d'un des jours fériés chômés et payés prévus à l'article 23.01, il est rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) en plus du paiement du jour de fêtes chômés et payés.

ARTICLE 24**VERSEMENTS PÉRIODIQUES**

- 24.01 Le salaire de toute personne salariée régie par la convention collective est déposé, selon les instructions du salarié, au compte du salarié, dans l'institution financière de son choix, chaque jeudi à 0 h 01.
- 24.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les relevés de paie de chaque salarié :
- a) le nom;
 - b) la date;
 - c) le montant brut de la paie;
 - d) le détail des déductions;
 - e) le montant net de la paie;
 - f) le taux des primes et le nombre d'heures effectuées aux différents taux;
 - g) les taux de salaire et le nombre d'heures effectuées aux différents taux;
 - h) solde de banque de maladie;
 - i) solde de banque de congés annuels;
 - j) solde de banque de congés pour affaires personnelles;
 - k) solde total de banque de remise de temps;
 - l) ajustements / corrections.
- 24.03 Cependant, si le jeudi coïncide avec un jour de congé férié, le salaire est déposé le jour ouvrable précédent.
- 24.04 La correction des erreurs sur la paie, inférieures à 25 \$ se fait sur la paie suivante. La correction des erreurs de 25 \$ et plus se fait dans les quarante-huit (48) heures à compter du moment de la réclamation.
- 24.05 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, tout résidu de congés annuels, congés fériés et ses articles personnels, etc., avec sa dernière paie.

25.01

Toute personne salariée régie par la convention a droit :

- a) si elle n'a pas complété douze (12) mois de service continu, à une journée de congé par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, payés au taux de son salaire régulier;
- b) après douze (12) mois de service continu, à dix (10) jours ouvrables de congés payés au taux de son salaire régulier;
- c) après deux (2) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de congés payés au taux de son salaire régulier;
- d) après cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de congés payés au taux de son salaire régulier;
- e) après quinze (15) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congés payés au taux de son salaire régulier;
- f) Lorsque la personne salariée a atteint vingt et un (21) ans de service continu selon les modalités décrites ci-après;
 1. lorsqu'il a atteint vingt et un (21) ans de service continu, à vingt-six (26) jours ouvrables de congés payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
 2. lorsqu'il a atteint vingt-deux (22) ans de service continu, à vingt-sept (27) jours ouvrables de congés payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
 3. lorsqu'il a atteint vingt-trois (23) ans de service continu, à vingt-huit (28) jours ouvrables de congés payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
 4. lorsqu'il a atteint vingt-quatre (24) ans de service continu, à vingt-neuf (29) jours ouvrables de congés payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
 5. lorsqu'il a atteint vingt-cinq (25) ans de service continu, à trente (30) jours ouvrables de congés payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;

25.02

La période de prise des congés annuels s'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de chaque année.

La période de services continu donnant droit à de tels congés annuels s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

ARTICLE 25**CONGÉS ANNUELS (suite)**

- 25.03 La Ville affiche, le 1^{er} mars de chaque année, la liste des choix de congés annuels pour l'année en cours. Le choix des périodes de congés est déterminé selon l'ancienneté de la personne salariée après entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat.
- Les personnes salariées doivent exprimer leur choix au plus tard le 15 avril de chaque année. La liste définitive de la prise des périodes de congés annuels payés, déterminée par la Ville doit être affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 25.04 La personne salariée peut recevoir son salaire pour la période du congé, une semaine avant la date de son départ, à condition que la Ville connaisse cette date au moins deux (2) semaines avant le début de cette période de congés de la personne salariée.
- 25.05 La personne salariée qui est absente par maladie et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour ses congés annuels, la personne salariée victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non guérie avant le début de la période fixée pour ses congés, peut les ajourner à une date ultérieure qui est déterminée par la personne salariée après entente avec la Direction concernée. Si la personne salariée est de retour au travail après le 30 novembre de l'année courante, elle peut, après entente avec son supérieur, prendre ses congés au cours de la période de congés annuels suivante. Elle ne peut alors relier deux périodes de congés annuels pour plus de quatre (4) semaines, pour les deux (2) périodes combinées.
- 25.06 Aucune absence prévue par la convention collective ou autorisée ne constitue une interruption de service quant à la computation des années de service qui donnent droit aux congés annuels.
- 25.07 La personne salariée désirant apporter un changement à sa période de congés annuels, pourra le faire avec le consentement de la Direction concernée. Il devra, au préalable, faire une demande écrite à la Direction concernée, en y indiquant les raisons de ce changement.

26.01

Toute personne salariée permanente ou régulière reçoit, chaque année, une prime qui tient compte de son ancienneté.

- a) La personne salariée permanente ou régulière qui, à sa date anniversaire d'ancienneté, a accumulé les années d'ancienneté suivantes, a droit à la prime correspondante :

	2013	2014	2015	2016	2017
▪ 5 ans d'ancienneté :	80\$	89\$	91\$	93\$	95\$
▪ 10 ans d'ancienneté :	160\$	178\$	182\$	186\$	190\$
▪ 15 ans d'ancienneté :	240\$	267\$	273\$	279\$	285\$
▪ 20 ans d'ancienneté :	320\$	356\$	364\$	372\$	380\$
▪ 25 ans d'ancienneté :	400\$	445\$	455\$	465\$	475\$
▪ 30 ans d'ancienneté :	480\$	534\$	546\$	558\$	570\$
▪ 35 ans d'ancienneté :	560\$	623\$	637\$	651\$	665\$

* 2016 et 2017 : (clause IPC de l'article 47.01 applicable)

- b) Cette prime est payable en un seul versement le troisième jeudi de décembre de chaque année.
- c) La personne salariée permanente ou régulière qui pour une raison quelconque quitte son emploi à la Ville, reçoit la prime correspondante à ses années de service lors de son départ, au prorata des mois écoulés entre le 1^{er} janvier de l'année courante et la date de son départ.

- 27.01 Sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie professionnelle, toute personne salariée assujettie à la présente convention collective bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour maladie, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.
- 27.02 Le premier (1^{er}) janvier de chaque année, cinq (5) jours de congés maladie sont portés au crédit de la personne salariée. Ces jours sont payés à la personne salariée qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 27.03.
- Aux fins du présent article, l'expression « un (1) jour ouvrable » signifie le nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail de la personne salariée concernée.
- 27.03
- a) Si l'absence due à la maladie ne dure qu'une (1) journée ou moins d'une (1) journée, la personne salariée n'est pas rémunérée. Cependant, la personne salariée peut puiser à même sa banque de congés maladie et/ou ses autres banques (congés annuels, congés pour affaires personnelles, congés compensatoires, temps supplémentaire accumulé, etc.).
 - b) Si l'absence due à la maladie dure plus d'une (1) journée ouvrable, la personne salariée puise à même sa banque de congés maladie de cinq (5) jours et est rémunérée pour les deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) journées ouvrables consécutives.
 - c) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, le principe posé à l'article 27.03 a) et b) s'applique jusqu'à la quatrième (4^e) journée ouvrable d'absence consécutive inclusivement; à compter de la cinquième (5^e) journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à concurrence d'une (1) année de calendrier, la personne salariée absente par maladie reçoit son plein salaire.
 - d) La personne salariée qui a bénéficié d'une (1) année de plein salaire, tel que prévu au paragraphe ci-dessus, ne devient de nouveau éligible aux mêmes avantages qu'après avoir fourni après son retour un (1) mois complet de travail ininterrompu.
 - e) Malgré ce qui précède, l'employé qui a épuisé sa banque de maladie (cinq (5) jours) bénéficie, si nécessaire, d'une sixième (6^e) journée d'absence payée pour maladie. Cette sixième (6^e) journée n'est pas remboursable en fin d'année si elle n'est pas utilisée.
- 27.04
- a) Si la personne salariée n'a pas utilisé ses crédits annuels de cinq (5) jours de congé maladie, ces crédits lui sont payés au taux de son salaire de l'année en cours en même temps que lui soit faite la dernière paie de l'année fiscale.

- b) Toutefois, la personne salariée peut faire option de reporter à l'année subséquente un maximum de trois (3) jours plutôt que de se les faire payer. Ces congés doivent alors être pris dans l'année subséquente selon les mêmes principes que le congé pour affaires personnelles. La personne salariée qui choisit cette option doit en informer la Ville par écrit avant le 15 décembre de chaque année.

27.05

Examen médical

- a) La Ville peut, si elle le désire, exiger de toute personne salariée qui se déclare malade pour plus de deux (2) jours, la production d'un certificat médical. Elle peut également faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix.
- b) En cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de la personne salariée, la Ville et le Syndicat doivent s'entendre sur le choix d'un troisième (3^e) médecin dont la décision est finale. À défaut d'entente, dans les trente (30) jours de calendrier quant au choix du troisième (3^e) médecin, le cas peut être référé directement à l'arbitrage prévu à la convention collective.
- c) Les honoraires du tiers médecin sont payés à parts égales par la Ville et le Syndicat.

27.06

La Ville paie le coût de l'application et de l'administration de son programme social de congés maladie.

28.01 La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation pour les personnes salariées régies par la présente afin de leur accorder une opportunité d'avancement maximale et d'assurer une meilleure efficacité organisationnelle. À cet effet, elle s'engage à consulter le Syndicat et à discuter avec lui de toute recommandation que ce dernier juge à propos de lui soumettre. Une fois la consultation complétée, les programmes de formation sont établis par la Ville à ses frais. Les priorités sont établies conjointement. Ces programmes sont alors portés à la connaissance des personnes salariées et du Syndicat.

28.02 a) De façon paritaire, la Ville et le Syndicat conviennent d'identifier des moniteurs pour les postes de chauffeur et d'opérateur.

Lors d'un poste vacant, le candidat susceptible d'obtenir le poste pourra, si la Ville le juge nécessaire, être appelé à participer, au processus suivant :

- 1) Période de familiarisation avec le moniteur.
- 2) Évaluation par une firme externe des besoins de formation du candidat.
- 3) Période de formation du candidat avec une firme externe.
- 4) Examen (tests) en relation avec le poste.
- 5) Début de la période d'essai dans le poste si toutes les étapes précédentes ont été franchies avec succès.

La personne salariée est rémunérée au taux de la nouvelle classe pour le temps où elle participe au processus ci-haut.

Le candidat peut aussi demander une période de familiarisation avec le moniteur dont la durée est déterminée par la Ville.

b) La Ville identifie ses besoins de formation pour différents postes et met sur pied un programme de formation qui comprend les étapes mentionnées au paragraphe a).

28.03 Lorsque la Ville décide d'apporter des changements à l'équipement utilisé par les personnes salariées, qu'elle décide d'apporter un changement dans les procédés de travail ou dans l'organisation du travail ou qu'elle procède à une réorganisation administrative de ses services et que cette décision nécessite qu'elle recycle les personnes salariées concernées par ce changement ou cette réorganisation, elle doit favoriser l'adaptation et la qualification des personnes salariées par une période de formation suffisante pour leur permettre de se recycler.

ARTICLE 28**FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (suite)**

- 28.04 La Ville désire encourager toutes les personnes salariées permanentes à se perfectionner et, afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ses personnes salariées, la Ville convient d'offrir des bourses d'études selon les conditions énumérées aux articles suivants.
- 28.05 Toute personne salariée permanente qui suit des cours d'une maison d'enseignement reconnue par le gouvernement, afin de se présenter aux examens pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme, reçoit 100 % du coût facturé par cette maison d'enseignement reconnue, une fois qu'elle a passé avec succès les examens de l'institution.
- 28.06 La personne salariée qui quitte l'emploi de la Ville dans les douze (12) mois qui suivent la fin desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de la Ville.
- 28.07 La personne salariée tenue par la Ville de suivre un cours durant ses heures régulières de travail continue d'être payée pendant la durée de ce cours suivant son taux régulier de salaire.
- 28.08 Dans le cas où un tel cours ne peut être dispensé pendant les heures régulières de travail de la personne salariée, la Ville peut, selon les besoins de la Direction concernée, opter pour l'une ou l'autre des compensations suivantes, soit:
- a) Assigner la personne salariée à l'horaire de cours établi et lui allouer un temps de congé équivalent à la durée du cours;
 - b) Payer à la personne salariée, en temps régulier, les heures pendant lesquelles celle-ci est assignée à un cours, exclusion faite des heures de repas qui sont sans solde.
- 28.09 Toute demande de bourse doit être formulée à la Direction des ressources humaines, sur la formule prévue à cet effet, avant que la personne salariée ne s'inscrive à ces cours.

ARTICLE 29**MESURES DISCIPLINAIRES**

- 29.01 Aucun rapport défavorable ne doit être versé au dossier de la personne salariée sans que cette dernière et le Syndicat n'en ait reçu copie au préalable.
- 29.02 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée, par écrit, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement par la Ville des faits justifiant une telle mesure. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- Le fardeau de prouver la connaissance de l'événement après lesdits dix (10) jours incombe à la Ville.
- 29.03 Avant d'imposer une mesure disciplinaire quelconque, la Ville communique par écrit à la personne salariée concernée et au Syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet.
- Dans le cas où un acte posé par une personne salariée justifie une mesure disciplinaire immédiate, la Ville doit faire parvenir le plus tôt possible l'avis mentionné au paragraphe précédent.
- 29.04 Les avis et mesures disciplinaires ou plaintes relatifs à des offenses datant de douze (12) mois et plus ne peuvent être utilisés en arbitrage et sont retirés du dossier de la personne salariée s'il n'y a aucune nouvelle inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier durant cette période.
- 29.05 La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de services.
- 29.06 Dans les cas mentionnés au présent article, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 29.07 Toute personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une mesure administrative (réprimande, suspension ou congédiement) peut soumettre son cas à la procédure de griefs.
- 29.08 Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier auprès de la Direction des ressources humaines, pendant les heures régulières de travail. Elle peut donner mandat écrit à un officier du Syndicat de le faire à sa place. Cette rencontre doit avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la demande de la personne salariée ou de son représentant.
- 29.09 Toute plainte portée contre une personne salariée par des citoyens ou des personnes de l'extérieur, si elle est retenue, doit être portée à la connaissance de la personne salariée et du Syndicat afin que cette dernière ait toute liberté pour se défendre ou fournir des explications nécessaires aux autorités.

- 29.10 Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être invoquées ou mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 29.11 Dans les cas où la Ville, par ces représentants autorisés autres qu'un cadre de premier niveau, décide de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires ou raisons administratives (réprimande, suspension ou congédiement) ou pour établir les faits, faire une enquête, suspendre ou congédier, communique par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet avant cette rencontre. Cette dernière peut se présenter accompagnée d'un représentant syndical.

30.01, La Ville doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

30.02 Le Syndicat convient de coopérer avec la Ville afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la santé et sécurité, la prévention des accidents et il coopérera pour que les personnes salariées respectent les directives et règlements qui peuvent être émis aux fins d'assurer la santé et sécurité au travail.

30.03 a) **Comité paritaire de santé et sécurité**

Les parties conviennent de former et de maintenir un Comité paritaire de santé et sécurité, ci-après nommé « Comité paritaire de santé et sécurité ».

b) **Composition**

Le Comité paritaire de santé et sécurité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) sont désignés par la Ville, sur recommandation du directeur des directions concernées, et de deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat. Le président du Syndicat et le directeur des ressources humaines sont membres ex-officio de ce comité en plus des membres mentionnés ci-haut.

Toutefois, l'ensemble des représentants du Syndicat et l'ensemble des représentants de la Ville ont droit respectivement à un seul vote au sein du Comité.

c) **Fonctions**

Les fonctions du comité paritaire de santé et sécurité sont les suivantes :

1. Examiner les affaires reliées à la santé et la sécurité des personnes salariées régies par la présente convention collective.
2. Veiller à l'observance des lois et règlements régissant la santé et la sécurité au travail des personnes salariées régies par la présente convention collective.
3. Recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
4. Établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail.

5. Choisir les moyens et équipement de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux lois, sont adaptés aux besoins des personnes salariées.
6. Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à la Ville.
7. Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail.
8. Tenir des registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer.
9. Recevoir les suggestions et les plaintes des personnes salariées, du Syndicat et de la Ville relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
10. Implanter un mode d'inspection décentralisée et paritaire comportant les caractéristiques qui suivent :
 - i) les inspections sont effectuées dans le milieu de travail, selon le cas, de façon paritaire par le représentant patronal et le représentant syndical de la Direction concernée;
 - ii) les inspections sont effectuées en conformité avec les procédures établies par le Comité paritaire de santé et sécurité;
 - iii) les inspections sont effectuées paritairement, durant les heures de travail, pendant une période de temps raisonnable convenue entre le représentant patronal et le représentant syndical;
 - iv) le Comité paritaire de santé et sécurité reçoit rapport des inspections effectuées dans les milieux de travail;
 - v) tout litige pouvant intervenir à l'occasion des inspections est référé au Comité paritaire de santé et sécurité;
 - vi) le Comité paritaire de santé et sécurité peut confier d'autres mandats à être exécutés paritairement par le représentant patronal et le représentant syndical.

d) **Fréquence**

Le Comité paritaire de santé et sécurité se réunit aussi souvent que nécessaire, mais au moins une (1) fois par mois, à la date, à l'heure et à l'endroit convenus entre les parties.

e) Présidence

Le Comité paritaire de santé et sécurité désigne deux (2) coprésidents parmi ses membres. L'un représente le Syndicat et il est choisi par les membres qui représentent le Syndicat au sein de ce comité, l'autre représente la Ville et il est choisi par les représentants de la Ville au sein du comité.

f) Ordre du jour

Sept (7) jours à l'avance, les parties conviennent de l'ordre du jour.

g) Procès-verbaux

Le Comité paritaire de santé et sécurité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une (1) copie. Des extraits de procès-verbaux doivent être affichés sur les tableaux prévus à cet effet, le tout conformément aux directives du comité paritaire.

h) Conseiller extérieur

À l'occasion d'une réunion ou de travaux du Comité paritaire de santé et sécurité, une des parties peut, après en avoir avisé l'autre, se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

i) Statistiques et documentation

La Ville met à la disposition du Comité paritaire de santé et sécurité, la documentation et les statistiques nécessaires à la bonne marche du Comité.

j) Décisions

Les deux (2) parties au Comité paritaire de santé et sécurité agissent à l'intérieur des mandats reçus par leur mandant respectif.

Les ententes qui interviennent suite à l'accord des parties dûment mandatées au sein du comité paritaire sont exécutoires.

30.04

La Ville s'engage à maintenir dans tous les lieux de travail et dans tous les véhicules de la Ville une trousse de premiers soins. Cette trousse doit être renouvelée au besoin.

30.05

La Ville s'engage à installer dans tous les lieux de travail des réflecteurs d'urgence.

30.06

La Ville s'engage à assurer le transport des personnes salariées de façon sécuritaire et adéquate. Les véhicules assurant le transport des personnes salariées, d'un endroit à l'autre, doivent avoir un siège ou une place par personne salariée.

- 30.07
- a) La période de repas d'une demi-heure (1/2) consécutive, rémunérée, inclut tout déplacement que pourrait faire la personne salariée à l'occasion de son repas, lequel peut être pris dans des lieux désignés par la Ville. Ces lieux doivent répondre aux normes élémentaires d'hygiène et rencontrer au moins les exigences requises par les règlements permettant aux personnes salariées de prendre leur repas.
 - b) La ou les périodes de repos qui sont accordées aux personnes salariées sont prises sur les lieux de travail et incluent tout déplacement de celles-ci.
- 30.08
- Représentant syndical à la prévention
- Le Syndicat désigne une personne salariée pour agir à titre de représentant syndical à la prévention. Celle-ci doit être membre du Comité paritaire de santé et sécurité.
- 30.09
- Fonctions du représentant syndical à la prévention
- a) Faire l'inspection des lieux de travail et équipement et machinerie.
 - b) Faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité paritaire de santé et sécurité.
 - c) Intervenir dans les cas où la personne salariée exerce son droit de refus.
 - d) Participer à toute autre activité déterminée par le comité paritaire de santé et sécurité.
- 30.10
- Le Comité paritaire de santé et sécurité doit faire parvenir avant le 31 janvier de chaque année un rapport annuel d'activités aux parties. Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente et contient les informations suivantes :
- a) le nombre de personnes salariées représentées par le Comité paritaire de santé et sécurité;
 - b) la fréquence des réunions et le taux de participation à ces réunions;
 - c) les modifications apportées au programme de prévention suite aux recommandations émises;
 - d) le nombre et la nature des plaintes reçues;
 - e) le nombre d'enquêtes effectuées;
 - f) le titre et la nature des dossiers débutés ou terminés, en cours ou en suspens.

ARTICLE 30**SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (suite)**

- 30.11 Les représentants du Syndicat, section locale 307 SCFP, qui participent aux réunions ou aux travaux du Comité paritaire de santé et sécurité sont libérés sans perte de salaire.
- 30.12 Le représentant syndical à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire.
- 30.13 La Ville ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions.
- 30.14 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- 30.15 La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 30.14 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 30.16 Lorsqu'une loi ou un règlement d'ordre public rend obligatoire, pour un groupe de personnes salariées, qu'elles aient suivi un cours de sécurité pour exécuter leur travail, la Ville s'engage à offrir ces cours aux personnes salariées visées par l'application de cette loi ou de ce règlement. Ces cours doivent se tenir durant les heures régulières de travail et la personne salariée qui assiste à un tel cours reçoit le même salaire que si elle était présente au travail, et ce, pour toute la période pendant laquelle elle assiste à ce cours.
- 30.17 Toute personne salariée qui, dans l'exécution de son travail, est appelée à manipuler des produits chimiques ou à opérer le mécanisme de filtration de l'eau des piscines, doit avoir reçu une formation appropriée de la Ville, relativement à la manipulation des produits chimiques utilisés pour le traitement de l'eau et l'opération du mécanisme de filtration de l'eau. La Ville ne peut obliger une personne salariée à exécuter ces tâches si elle n'a pas reçu la formation appropriée qui est nécessaire à l'entretien des piscines.
- 30.18 Le représentant syndical à la prévention accompagne l'inspecteur gouvernemental à l'occasion de ses visites d'inspection.
- Aussitôt que la Ville est avisée de la visite d'un inspecteur, elle doit en informer immédiatement le Syndicat, afin de lui permettre de désigner son représentant au cours de cette inspection. Le représentant ainsi désigné reçoit le même salaire que s'il était présent au travail, et ce, pour toute la période qu'il participe à une telle inspection.

30.19

Aucune personne salariée permanente ne subit de perte de salaire par rapport à son emploi régulier suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspection gouvernementaux ou de tout autre organisme pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité du travail.

31.01

Toute personne salariée, assignée à une fonction impliquant la conduite de véhicules, doit en tout temps posséder un permis de conduire valide comme condition du maintien de son assignation à défaut de quoi elle est assignée à une autre fonction tant et aussi longtemps que cette condition n'est pas respectée.

La personne salariée conserve le salaire auquel elle a droit normalement lorsque la suspension de son permis de conduire n'excède pas douze (12) mois. Au-delà de cette période de 12 mois, la personne salariée reçoit le salaire de la fonction à laquelle elle est assignée, mais conserve son lien d'emploi.

Lorsque la personne salariée recouvre son permis de conduire, elle retrouve le poste qu'elle détenait auparavant sans perte de droits et avantages.

31.02

Toute personne salariée impliquée dans un accident avec un véhicule de la Ville et qu'en raison de cet accident, son assureur augmente sa prime d'assurance auto personnelle, ladite augmentation de prime d'assurance est remboursée par la Ville, jusqu'à un maximum de 150 \$ pour la durée de la convention collective, sur présentation des pièces justificatives de l'assureur, démontrant la causalité de l'augmentation de la prime en relation avec l'accident.

32.01

La Ville fournira au Syndicat un tableau d'affichage pour afficher tout document identifié comme lui appartenant.

RV

ARTICLE 33**CONGÉ SANS SOLDE**

- 33.01 Toute personne salariée ayant accumulé un (1) an d'ancienneté peut s'absenter de son travail sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en adressant au directeur des ressources humaines, au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du congé, une demande indiquant la durée du congé. Le directeur des ressources humaines communique une décision écrite à la personne salariée dans les trente (30) jours de la réception de ladite demande. Dans le cas d'un refus, il doit motiver sa décision.
- Suite à une demande de la personne salariée, le supérieur immédiat peut, compte tenu des besoins du service, accorder un congé sans solde de deux (2) jours et moins.
- 33.02 L'ancienneté de la personne salariée absente en congé sans solde s'accumule et n'interrompt pas le service continu.
- 33.03 Cette personne salariée continue obligatoirement sa participation au régime d'assurance collective et elle défraie seule les contributions reliées à ce régime, y compris la part payée par la Ville.
- 33.04 Toutefois, elle ne bénéficie pas de salaire en cas de maladie à partir du début de son congé sans solde ou jusqu'à la date prévue de son retour au travail jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs.
- 33.05 Les congés annuels et la banque de maladie sont accordés au prorata du temps travaillé.
- 33.06 Après entente et avant son départ, sur présentation d'une facture mensuelle, la personne salariée doit verser à la Ville toutes les sommes dues en totalité, en un (1) seul versement ou en versements fixes (chèques postdatés).
- 33.07 Sa participation au régime complémentaire de retraite est facultative durant cette absence. Si elle participe au régime, elle défraie seule les contributions reliées à ce régime, y compris la part payée par la Ville; si elle ne participe pas, une fraction d'année équivalente au temps travaillé est reconnue comme fraction d'année de participation, tel que défini au règlement municipal sur le régime complémentaire de retraite.
- 33.08 La personne salariée en congé sans solde s'engage à prévenir la Ville immédiatement par écrit de son intention de mettre fin prématurément à son congé sans solde au moins trois (3) semaines avant son retour. Cependant, la personne salariée ne peut précipiter son retour au travail en cas de maladie.
- 33.09 La personne salariée peut bénéficier d'un congé à traitement différé tel qu'il appert aux termes et conditions apparaissant à l'article 34 des présentes.

34.01

Dispositions générales

Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à une personne salariée d'étaler son salaire de façon à pouvoir bénéficier d'un salaire pendant une période de congé.

Pendant la « période chômée », la personne salariée ne peut recevoir de la Ville ou de qui que ce soit ayant un lien de dépendance avec celle-ci, un salaire autre que celui convenu aux présentes.

Sous réserve des dispositions prévues aux présentes, la personne salariée bénéficie des avantages et des conditions de travail des personnes salariées cols bleus auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au présent régime de congé.

Toutefois, la personne salariée est considérée en congé sans solde pendant la « période chômée ».

34.02

Définitions

L'entente se divise en deux périodes:

« Période travaillée »: période de l'entente durant laquelle la personne salariée exerce ses fonctions et reçoit le pourcentage de son salaire défini à la présente entente.

« Période chômée »: période de l'entente durant laquelle la personne salariée bénéficie d'un congé et continue de recevoir le pourcentage de son salaire défini ci-après; cette partie de salaire a été préalablement accumulé pendant la période travaillée.

34.03

Durée de l'entente

- La durée est de 2, 3, 4 ou 5 ans.
- La durée peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 34.11 et 34.16 du présent article. En aucun cas, l'entente ne doit excéder 7 ans.
- La « période chômée » est d'une durée de 6, 7, 8, 9, 10, 11 ou 12 mois.
- La personne salariée ne peut différer un montant supérieur au quart de son salaire durant la « période travaillée ».
- Pendant la « période travaillée », la prestation de travail de la personne salariée n'est pas modifiée.

ARTICLE 34**TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

34.04

Éligibilité

Pour être éligible au présent régime de congé, la personne salariée doit avoir un statut de « personne salariée permanente » et compter au moins cinq (5) ans de service continu.

La personne salariée absente pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective ou suite à une décision de la Ville, ne peut se prévaloir des présentes dispositions.

Toute demande doit être adressée à son directeur, au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du congé, sur le formulaire prévu à cet effet lequel est annexé au présent article. Elle doit indiquer la durée des périodes travaillées et chômées.

La Direction des Ressources humaines communique une décision écrite à la personne salariée dans les 30 jours de la réception de ladite demande. Dans le cas d'un refus, il doit motiver sa décision.

La fréquence ne doit pas dépasser plus d'un congé tous les cinq (5) ans.

34.05

Salaires

Durée de la période chômée	Durée de l'entente			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,33 %	87,50 %	90 %
7 mois	S. O.	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	S. O.	77,78 %	83,3 %	86,67 %
9 mois	S. O.	75 %	81,25 %	85 %
10 mois	S. O.	S. O.	79,17 %	83,33 %
11 mois	S. O.	S. O.	77,08 %	81,67 %
12 mois	S. O.	S. O.	75 %	80 %

* La durée de l'entente comprend la période travaillée et la période chômée.

D

34.06

Primes et autres congés

Toutes les primes, congés et autres conditions de travail demeurent en vigueur durant la « période travaillée ».

34.07

Retour au travail

A la fin du congé, la personne salariée est réintégrée au poste de travail qu'elle occupait avant son départ. La période travaillée au retour doit être d'une durée au moins équivalente à la « période chômée ».

34.08

Régime de retraite

La participation au régime de retraite est maintenue durant la période de l'entente sous réserve des dispositions suivantes :

- a) durant la « période travaillée », la personne salariée et la Ville contribuent sur la base du salaire qu'aurait reçu la personne salariée n'eut été de l'entente.
- b) durant la « période chômée », la personne salariée est considérée comme si elle était en congé sans solde. Elle doit s'acquitter de sa part et de celle de la Ville si elle veut maintenir sa participation au régime.

34.09

Régimes d'assurances

La participation aux régimes d'assurances collectives est maintenue durant l'entente, sous réserve des dispositions suivantes :

- a) durant la « période travaillée », la Ville contribue sa cotisation sur la base du salaire qu'elle aurait reçu n'eut été de l'entente.
- b) durant la « période chômée », la contribution de la Ville cesse. La personne salariée est considérée comme si elle était en congé sans solde et elle peut demeurer couverte sous réserve du paiement des primes complètes comprenant la part de la Ville.

34.10

Contributions de la Ville aux régimes publics

La Ville maintient sa contribution aux régimes publics d'assurance sociale (RAMQ, RRQ, CSST) durant toute la durée de l'entente, mais en ne tenant compte que de la portion du salaire effectivement versé durant celle-ci.

En ce qui concerne l'assurance-emploi, la contribution n'est maintenue que durant la période travaillée, en tenant compte du salaire qu'aurait reçu la personne salariée n'eut été de l'entente.

34.11

Invalidité

Le terme « invalidité » désigne la période pendant laquelle la personne salariée reçoit des indemnités du régime auto assuré en matière de maladie (salaire garanti prévu à l'article 27.03 c) de la convention collective).

- a) Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et qu'elle prend fin avant le début de la « période chômée », la participation à l'entente se poursuit et la personne salariée reçoit durant son invalidité une prestation égale au pourcentage déterminé selon celle-ci.
- b) Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et se poursuit au-delà du début de la « période chômée », la personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes:
 - i. elle peut continuer sa participation à l'entente et reporter la « période chômée » à la date de son retour au travail. Son salaire est alors basé sur celui prévu à l'entente.
 - ii. elle peut mettre un terme à sa participation à l'entente, et ainsi recevoir les salaires non versés ainsi que le plein salaire prévu en semblable cas.
- c) Si l'invalidité survient au cours de la « période chômée », elle est considérée comme débutant le jour où prend fin la « période chômée ».
- d) Si l'invalidité se poursuit au-delà de la période de « salaire garanti », l'entente est alors interrompue pour la durée de la période d'invalidité et est prolongé d'autant après le retour au travail de la personne salariée.

34.12

Mise à la retraite

Dès qu'une personne salariée décide de sa mise à la retraite, l'entente est résiliée et elle reçoit le salaire non versé.

34.13

Démission, désistement, décès

Advenant la démission, le décès, le congédiement ou le désistement d'une personne salariée durant la durée de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement et elle reçoit le salaire non versé.

Le désistement de la personne salariée n'est recevable que durant la « période travaillée » et ce désistement devra être signifié à la Ville au moins soixante (60) jours avant la « période chômée », à défaut de quoi l'entente sera réputée en vigueur et la personne salariée devra chômer pendant la période prévue à cet effet.

34.14

Salaire non versé

Lorsque la Ville doit procéder au remboursement du salaire non versé en raison des articles 34.11, 34.12 ou 34.13 du présent article, ledit remboursement est constitué par :

« La différence entre le salaire brut qu'aurait reçu la personne salariée n'eut été de l'entente et le salaire qu'elle a effectivement reçu, lui est remboursée sans intérêt. »

Dans tous les cas où la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée de l'entente, la Ville doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin de l'entente, la totalité des montants dus, en raison du traitement différé.

34.15

Congé sans solde

Pendant la durée de l'entente, la personne salariée n'a droit à aucun congé sans solde.

34.16

Congé de maternité

a) Si le congé de maternité commence durant la « période travaillée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et post-maternité le cas échéant, et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité et post maternité le cas échéant, s'appliquent. La personne salariée peut alors opter pour un désistement de l'entente auquel cas il y a remboursement du salaire non versé.

b) Si le congé de maternité commence durant la « période chômée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou post-maternité le cas échéant, s'appliquent.

34.17

Modalités de paiement

La personne salariée adresse un avis à la Ville au moins quatre (4) semaines avant son départ en « période chômée » pour lui faire part de la fréquence des paiements désirés durant son congé.

Ses choix sont les suivants :

1. recevoir une paie toutes les semaines, comme lorsqu'elle travaillait, au pourcentage du salaire défini dans l'entente.
2. recevoir durant chaque année civile visée par le congé, un montant correspondant au total des paiements périodiques qui lui seraient payables dans l'année si le 1^{er} choix était retenu. Le montant payable durant la première année civile du congé est versé au moment du départ et celui payable durant la 2^e année civile, au début de ladite année.

Durant la « période chômeée », la personne salariée continue de bénéficier des augmentations générales accordées à toutes les personnes salariées, sous réserve du pourcentage de traitement défini à la présente entente. Le nouveau salaire lui est versé selon les modalités de paiement prévues ci-dessus.



VILLE DE BOUCHERVILLE
ENTENTE RELATIVE À UN CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Consigne : lire attentivement l'article 34 de la convention collective régissant les conditions applicables au congé à traitement différé. Une fois complété, veuillez transmettre le présent formulaire à votre supérieur immédiat, au moins huit (8) semaines avant le début de la période travaillée.

IDENTIFICATION DES PARTIES

La présente entente lie la Ville de Boucherville et :

Nom (personne salariée) : _____

Fonction occupée : _____

Direction : _____

Supérieur immédiat : _____

DURÉE DE L'ENTENTE

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____, soit une durée de _____ ans.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les seules modalités prévues à la lettre d'entente de la convention collective en vigueur.

LA DURÉE DE L'ENTENTE EST RÉPARTIE COMME SUIT :

→ LA PÉRIODE TRAVAILLÉE SERA D'UNE DURÉE DE : _____ ANS _____ MOIS
an mois jour

Date de début de la période travaillée _____ - _____ - _____

Date de fin de la période travaillée _____ - _____ - _____

→ LA PÉRIODE CHÔMÉE SERA D'UNE DURÉE DE : _____ MOIS
an mois jour

Date de début de la période chômée _____ - _____ - _____

Date de fin de la période chômée _____ - _____ - _____

→ LE POURCENTAGE DU SALAIRE À DIFFÉRER SERA DONC DE _____ %

35.01

À moins d'une stipulation expresse dans la présente convention, les personnes salariées conservent les droits acquis dont elles jouissaient avant la signature de la convention collective. Cependant, la présente convention collective prime pour fins d'interprétation. Les droits acquis signifient les bénéfices ou avantages obtenus et reconnus explicitement par les personnes salariées ou par des catégories de personnes salariées et par la Ville antérieurement à la signature de la convention collective. Le droit acquis ainsi reconnu est limité au territoire pour lequel il avait été consenti.

- 36.01 La Ville de Boucherville met des ressources professionnelles à la disposition de ses personnes salariées au prise avec des difficultés personnelles ou professionnelles afin de leur venir en aide. Les difficultés rencontrées peuvent être de l'ordre psychologique, émotionnel, familial, conjugal, professionnel, financier, légal ou de surconsommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ou encore reliées au stress ou au burn-out.
- 36.02 a) La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. La Ville accorde un congé pour la durée de toute cure suivie par la personne salariée en cours d'emploi. De plus, il est convenu que la personne salariée est considérée en maladie pour les fins d'application de la convention collective.
- b) Par traitement s'entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme reconnu accepté par les parties.
- 36.03 La décision d'une personne salariée d'avoir recours au programme d'aide aux employés (PAE) ne met aucunement en danger son emploi ou ses chances d'avancement. Cependant, la personne salariée ne bénéficie d'aucun privilège, à moins que son état de santé ne requière que d'autres dispositions soient prises.
- 36.04 Le programme offre des services d'information et de consultation à court terme et de référence aux frais de la Ville de Boucherville. Par ailleurs, les services reliés à des organismes privés, s'ils ne sont pas prévus dans le cadre des assurances collectives, sont aux frais de la personne salariée.
- 36.05 Les services précédemment mentionnés s'obtiennent de manière confidentielle en composant, en tout temps, le numéro de téléphone apparaissant dans le feuillet descriptif du PAE. Ce feuillet est remis à chaque personne salariée au moment de son embauche et est accessible, en tout temps, sur les lieux du travail.
- 36.06 De plus, la Ville et le Syndicat reconnaissent que dans le cadre d'un tel programme, la personne salariée a tout avantage à bénéficier du soutien de ses pairs dans des situations d'urgence. À cet effet, la Ville accepte de libérer, avec salaire, toute personne salariée agissant à ce titre lorsque la situation le nécessite.
- 36.07 Les parties conviennent de créer un comité dont au moins un (1) représentant de la Ville et deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat, afin de voir au suivi du PAE.

DL

36.08

La Ville et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace des intervenants en milieu de travail. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont confidentiels et ne peuvent être versés au dossier de la personne salariée et communiqués que dans les limites permises par la législation applicable.

ARTICLE 37**ASSURANCES COLLECTIVES**

37.01 La Ville maintient le régime d'assurance collective en vigueur à la date de la signature de la présente convention, pour l'ensemble des personnes salariées admissibles.

37.02 La Ville s'engage à contribuer dans les proportions suivantes au paiement des primes dudit régime.

Employés actifs	Part de l'employeur
Assurance vie de base	50 %
Assurance décès ou mutilation accidentels	50 %
Assurance vie des personnes à charge	50 %
Assurance vie facultative	0 %
Assurance invalidité de courte durée	100 %
Assurance invalidité de longue durée	0 %
Assurance maladie	75 %
Assurance dentaire	75 %

Employés retraités	Part de l'employeur
Assurance vie de base	50 %
Assurance maladie	75 %
Assurance dentaire	75 %

En contrepartie des dispositions précitées, la Ville conserve la totalité du crédit accumulé et courant provenant de l'enregistrement au ministère des Ressources humaines et du développement des compétences, du régime d'assurance salaire de courte durée assumée par la Ville suivant les modalités prévues à la présente convention collective.

37.03 Pour les retraités actuels, soit ceux déjà retraités à la date de la signature de la convention collective, il y a maintien de la participation financière de la Ville déjà en vigueur au moment de la prise de leur retraite.

37.04 La Ville peut renouveler le nouveau régime avec tout assureur, mais à la condition que ceci n'ait pas pour effet de diminuer ou réduire les bénéfices qui y sont prévus.

Toutefois, préalablement à un renouvellement ou à un changement d'assureur, la Ville transmet au Syndicat, le contenu du cahier des charges, des appels d'offres et des soumissions reçues.

La Ville remet également au Syndicat le contenu de la police d'assurance et de tous avenants ainsi que les conditions financières du régime.

À l'occasion du renouvellement, la Ville remet au Syndicat l'expérience du régime d'assurance collective ainsi que les conditions proposées par l'assureur.

37.05

Bien que le partage des primes demeure celui qui est établi à l'article 37.02 ci-dessus, les règles d'optimisation fiscale seront mises en place afin de minimiser le niveau des avantages imposables.

JD

38.01

La Ville maintient le régime actuel de régime de retraite en place de même que tous les règlements d'amendements, de modifications ou d'abrogations à cesdits règlements ainsi que les lettres d'entente et dispositions de convention collective s'y rapportant.

Ce régime fait partie intégrante de la présente convention collective,

Aucune modification ne peut être apportée aux règlements par la Ville sans qu'elle ait obtenu l'accord préalable écrit du Syndicat.

Congé de maternité

- 39.01 La personne salariée qui s'absente pour fins de congé de maternité reçoit les indemnités suivantes : pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations de maternité, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire brut et la prestation de maternité.
- 39.02 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas de trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Cette salariée sera rémunérée selon les modalités de traitement en cas de maladie prévues à l'article 27 de la présente convention collective.
- 39.03 Si la personne salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant l'accouchement, cette dernière aura droit à un congé de maternité se terminant au plus tard dix-huit (18) semaines après l'accouchement.
- 39.04 Dans le cas de complications de grossesse, d'accident ou de maladie survenant avant le début du huitième (8^e) mois et qui obligent la salariée enceinte à quitter le service de la Ville avant ce huitième (8^e) mois, cette personne salariée sera rémunérée selon les modalités de traitement en cas de maladie prévue à l'article 27 de la présente convention collective et cela jusqu'au début du huitième (8^e) mois précédant la date prévue de l'accouchement.

Congé parental

- 39.05 Toute personne salariée a droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école.
- Le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.
- 39.06 Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le

congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

- 39.07 Le congé parental peut être pris après avoir donné un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère en raison de son état de santé.

Horaire

- 39.08 Les personnes salariées enceintes affectées sur un quart de soir, de nuit ou celles travaillant sur des quarts en rotation, pourront être assignées sur un horaire de jour, et ce, du lundi au vendredi.

Retour au travail et bénéficiaires

- 39.09 À la fin du congé de maternité ou du congé parental, la Ville doit réintégrer la personne salariée dans son poste, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

- 39.10 La personne salariée qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, suite à une maladie ou à un accident, devra présenter à la Ville un certificat médical de son médecin traitant, le tout étant sujet aux dispositions d'assurance salaire prévues à l'article 27 de la présente convention.

- 39.11 Pendant la durée du congé de maternité et du congé parental, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle avait été au travail et bénéficie des dispositions prévues à la présente convention.

- 39.12 La participation de la personne salariée au régime de retraite et à l'assurance collective lui étant reconnue ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages, et dont la Ville assume sa part.

La personne salariée désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé, doit en informer la Ville par écrit, avant son départ.

- 39.13 Toute somme due telle que congés fériés, jours de maladie, temps accumulé ou autres que celles prévues au présent article, est payée immédiatement après la fin de la période de prestation de maternité ou parentale.

40.01

La Ville fournit gratuitement, pour tout salarié, lorsqu'il est requis dans l'exercice de ses fonctions, les équipements suivants :

- deux (2) paires de chaussures de sécurité par année (avec languette pour soudeur);
- crampons de sécurité;
- casque protecteur avec couvre-oreilles d'hiver;
- veste de sécurité;
- gants de coton;
- gants de cuir (été);
- gants de cuir (hiver);
- gants de caoutchouc;
- mitaines doublées;
- imperméable (veste et pantalon);
- ceinture dorsale;
- sourdine;
- lunettes de sécurité;
- masque-filtre;
- tablier de caoutchouc;
- gants de soudeur;
- dossard avec « X ».

Dans la mesure où la personne salariée n'utilise qu'une seule paire de chaussures de sécurité par année, la Ville lui remet un crédit de quatre-vingt-quinze (95) points. Ce crédit ne peut être considéré dans le cumulatif prévu à l'article 40.07.

À l'exclusion des chaussures de sécurité, la personne salariée doit rapporter l'article usagé pour en obtenir le remplacement, et ce, lorsque possible.

La personne salariée régulière reçoit une paire de chaussures de sécurité par année. Si elle devient inutilisable, en raison de son usage pour la Ville, cette dernière lui en fournit une deuxième paire.

ARTICLE 40**UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)**

40.02

La Ville remet gratuitement, selon les besoins, aux personnes salariées occupant la fonction d'ouvrier d'aqueduc et d'égouts les articles suivants:

- bottes aux cuisses en caoutchouc avec feutres;
- salopettes d'hiver doublées avec bandes fluorescentes;
- salopettes hydrofuges avec bandes fluorescentes, dont l'entretien est assuré par la Ville
- mitaines doublées

40.03

Un nombre suffisant de salopettes est mis à la disposition des personnes salariées suivantes :

- personnes salariées de la section mécanique;
- ouvrier d'aqueduc et d'égouts;
- personnes salariées affectées au débouchage, vidage et lavage des puisards de rue, regards et conduits d'égouts;
- personnes salariées affectées au nettoyage des ponceaux;
- personnes salariées affectées au remplacement des couvercles de puisards et regards d'égouts;
- personnes salariées qui effectuent des tâches nécessitant l'utilisation d'une salopette de service.

La Ville assure l'entretien des salopettes pour les personnes salariées visées par le paragraphe qui précède et des couvre-tout pour les personnes salariées affectées aux travaux d'asphaltage.

40.04

a) La personne salariée doit porter les articles et autres équipements que la Ville lui fournit, sauf pour motif raisonnable.

40.05

a) Nouveau salarié (probation)

Tout nouveau salarié reçoit au moment de son embauche une (1) paire de chaussures de sécurité. Une fois sa période de probation complétée, la Ville remet à ce salarié le nombre de points nécessaires à l'acquisition de ce qui constitue l'uniforme normal. Le nombre de points requis est de cent vingt (120).

Toutefois, tout salarié qui ne complète pas sa période de probation doit, au moment de son départ, remettre à la Ville tout article qui lui a été fourni lors de son embauche.

b) Personne salarié régulière

La personne salariée régulière qui travaille plus de 1 080 heures au cours d'une année de référence reçoit deux cent quarante (240) points. Si elle travaille plus de quarante (40) heures mais moins de 1080 heures dans une année de référence, la personne salariée régulière reçoit cent vingt (120) points. Aucun point n'est remis à la personne salariée régulière qui travaille moins de quarante (40) heures dans une année de référence. Le cas échéant, les points sont remis aux personnes salariées régulières le 1^{er} janvier de chaque année.

c) Personne salariée permanente absente

La personne salariée permanente qui s'absente, pour quelque raison que ce soit durant l'année de référence, reçoit ses points selon le barème qui suit :

- deux cent quarante (240) points si elle travaille plus de mille quatre-vingt (1080) heures ;
- cent vingt (120) points si elle travaille moins de mille quatre-vingt (1080) heures mais plus de quarante (40) heures ;
- aucun point si elle travaille moins de quarante (40) heures.

40.06

Sous réserves de 40.05, à chaque année, au 1^{er} janvier, deux cent quarante (240) points sont versés à toute personne salariée permanente et régulière et utilisés par celle-ci pour acquérir, chez tout fournisseur désigné, les articles requis dans l'accomplissement de leur travail. Ces articles sont ceux qui apparaissent au tableau suivant :

ARTICLE 40

UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)

Tableau de pointage – Vêtements des cols bleus

Description	Broderie	Couleur	Modèle	Points
VÊTEMENTS POUR HOMME ET/OU FEMME (Fournisseur: L'Équipier)				
T-SHIRT / POLO / CHEMISE				
T-shirt	Avec logo	Marine ou gris pâle	T 419	15
T-shirt - Avec un "X" fluorescent dans le dos	Avec logo	Orange	PC-001	23
T-shirt - Avec un "X" fluorescent dans le dos	Avec logo	Orange	PC-001X	25
Polo - Manches courtes	Avec logo	Marine ou gris pâle	85074	23
Polo - Manches longues	Avec logo	Marine ou gris pâle	85076	27
Chemise - Manches courtes	Avec logo	Marine ou bleu pâle	Big Bill 137	27
Chemise - Manches courtes	Avec logo	Marine ou bleu pâle	Dakota C30022	24
Chemise - Manches longues	Avec logo	Marine	Big Bill 147 ou Dakota 1475	30
Chemise - Manches courtes	Avec logo	Bleu pled-de-poule	Dakota R2328	33
Chemise - Manches longues	Avec logo	Bleu pled-de-poule	Dakota R2330	39
CHANDAIL / POLAR				
Chandail kangourou (de molleton) - 100% coton - Sans capuchon	Avec logo	Marine	CF100Blank	41
Chandail kangourou - 100% coton - Avec capuchon	Avec logo	Marine	CF400	45
Chandail kangourou - Avec capuchon et fermeture éclair	Avec logo	Marine	221210	54
Col cheminé - 100% coton	Avec logo	Marine	T542	18
Col roulé - 50% coton/50% polyester	Avec logo	Marine	Stanfield 4640	18
Polar	Avec logo	Marine	2034	36
VESTE				
Veste en tricot sans collet - Fermeture éclair	Avec logo	Marine	COBMEX 4010	41
Veste nylon matelassée - Manches détachables (compatible avec manteau en nylon)	Avec logo	Marine	I9H019	50
Veste sans manches - Doublure en polyester	Avec logo	Marine	Big Bill 647	43
Veste sans manches - Réversible (broder sur nylon)	Avec logo	Marine	Ash City 88019	41
COUVRE-TOUT / PANTALON / SARREAU				
Couvre-tout	Avec logo	Marine ou orange	W993	42
Couvre-tout doublé	Avec logo	Marine ou orange	Big Bill 837	95
Pantalon - Taille régulière ou basse	-	Marine	Big Bill 2947 ou Dakota 4075	27
Pantalon doublé - Taille régulière ou basse	-	Marine	Big Bill 2147 ou 3147	41
Pantalon cargo - Taille régulière	-	Marine	Dakota 4085	33
Pantalon cargo doublé	-	Marine	Dakota 4090	50
Sarreau	Avec logo	Marine	041000-290	33
MANTEAU				
Manteau - Printemps/Été	Avec logo	Marine	Big Bill 477	59
Manteau d'hiver court en nylon - Bandes réfléchissantes grises	Avec logo	Marine	10406	81
Manteau d'hiver long en nylon - Bandes réfléchissantes grises	Avec logo	Marine	10514	95
Manteau d'hiver court doublé - Bandes réfléchissantes grises	Avec logo	Marine	14408	90
Manteau d'hiver long doublé - Bandes réfléchissantes grises	Avec logo	Marine	14602	113
ENSEMBLE (peut être acheté séparément)				
Manteau d'hiver - Doublure grise en polypropylène	Avec logo	Marine	Helly Hansen F7510	198
Salopette	-	Marine	Helly Hansen F8510	198
Manteau d'hiver - Étanche tout en étant perméable à l'air (broder manteau seulement)	Avec logo	Marine	Dakota WPBT-001	162
Salopette	-	Noire	Dakota WPBB-001	104
TUQUE / CAGOULE				
Tuque - 100% laine	-	Marine	984B	14
Tuque en acrylique	-	Noire	Dakota 2950	8
Cagoule en polar	-	Noire	Pedigree 501-82-31602	15
Retouche (longueur de pantalon)	-	-	-	5
VÊTEMENTS POUR FEMME (Fournisseur: L'Équipier)				
T-SHIRT / POLO / CHEMISE				
T-Shirt	Avec logo	Marine	Bella 6001	12
Polo - Manches courtes	Avec logo	Marine	Ash City 75008 DK	18
Polo - Manches longues avec Teflon	Avec logo	Marine	Ash City 75042	27
Chemise - Manches courtes	Avec logo	Marine	Big Bill 177 (m/coupées)	36
Chemise - Manches longues	Avec logo	Marine	Big Bill 177	36
CHANDAIL / POLAR				
Chandail de molleton - 100% coton	Avec logo	Marine	Ash City 121212	41
Chandail kangourou - Fermeture éclair	Avec logo	Marine	Ash City 121210	45

Col roulé - 50%coton/50% polyester	Avec logo	Marine	Stanfield 4640	18
Col cheminé - 100% cotton	Avec logo	Marine	Ash City 75037	23
Polar	Avec logo	Marine	Ash City 78039	45
PANTALON				
Pantalón	-	Marine	Dickies 94-764 ou FP110	35
MANTEAU				
Manteau d'hiver long	Avec logo	Marine	Stormtech XR-4W	144
Manteau d'hiver long	Avec logo	Marine	Ash City 78059	59
BOTTES (Fournisseur : Chaussures 22)				
Bottes de sécurité doublées pour l'hiver			Terra Blackcomb 4853	91
Bottes de sécurité doublées pour l'hiver			Baffin Titan 2359-034	70
Couvre-chaussures basses			Acton 1301-11	22
Rainettes			Acton 3186-11	32
Neos Explorer			EXPGB	80
Neos Voyager			VNN1	64

DL

ARTICLE 40**UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)**

- 40.07 Les points accordés aux personnes salariées sont cumulatifs d'année en année, jusqu'à un maximum de trois cent vingt (320) points par année.
- 40.08 La Ville accorde un forfait de dix (10) points à toute personne salariée qui travaille plus de mille quatre-vingt (1 080) heures par année de référence pour tenir compte des déplacements qu'elle devra effectuer pour se rendre chez le fournisseur. Ces déplacements se font en dehors des heures de travail. La Ville convient que tout fournisseur désigné doit avoir une place d'affaires ou une succursale située sur le territoire de la Ville.
- 40.09 Les points accordés par la Ville aux personnes salariées ne sont pas échangeables, transférables, monnayables et sont destinés à l'usage exclusif de la personne salariée qui les reçoit.
- 40.10 Au moment où la personne salariée quitte son emploi à la Ville de Boucherville, son solde de points est automatiquement annulé.
- 40.11 L'année de référence quant à l'application des dispositions du présent article est du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 40.12 Dans la sélection des différents items, la Ville convient de consulter le Syndicat. Dans la mesure où le choix effectué implique un pointage différent, le tableau est automatiquement corrigé pour tenir compte de ce choix.

41.01 Dans le cas d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville où dans les procédés et lieux de travail, la Ville doit utiliser les moyens nécessaires afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter aux améliorations, modifications ou transformations.

La Ville doit en aviser par écrit le Syndicat, dans un temps raisonnable de son application compte tenu de la nature de l'amélioration ou de la modification. L'avis écrit doit indiquer :

- a) la nature du changement ou de la réorganisation;
- b) la date approximative à laquelle la Ville se propose d'effectuer le changement ou la réorganisation;
- c) une description de la nature du changement ou de la réorganisation;
- d) le nom des personnes salariées qui sont susceptibles d'être visées par le changement ou la réorganisation;
- e) l'effet et les répercussions que le changement ou la réorganisation est susceptibles d'avoir sur les personnes salariées.

41.02 La stratégie d'implantation du changement ou de la réorganisation qui est susceptible d'être apportée fait l'objet d'une présentation au C.R.T. dans un temps raisonnable.

41.03 Afin de faciliter les dispositions précitées, la Ville convient, lors de l'achat de nouvelles machineries, d'assurer aux personnes salariées déjà à son service, une période d'entraînement suffisante pour leur permettre d'accéder à la conduite de telles machineries, ainsi que l'opération ou l'utilisation de tels équipements, le tout sans frais pour lesdites personnes salariées et pendant les heures de travail.

41.04 Dans l'éventualité de changement de structure juridique ou organisationnelle, y compris une fusion, une concession totale ou partielle, un regroupement, et sous réserve des dispositions contenues à la loi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser les impacts en résultant à l'égard des personnes salariées. Les parties peuvent convenir, le cas échéant, de mesures alternatives susceptibles de minimiser lesdits impacts chez les personnes salariées.

42.01

Dans les soixante (60) jours de la date de signature par les parties de la convention collective, la Ville en fournira une copie à toutes les personnes salariées et couvertes par l'accréditation détenue par le Syndicat. La Ville remet également une copie de la convention collective à toute personne salariée nouvellement embauchée.

43.01

Personne salariée dont les capacités fonctionnelles sont réduites

La personne salariée permanente qui devient inapte à remplir sa fonction en raison d'une perte ou une diminution permanente de ses capacités fonctionnelles peut être déplacée à une autre fonction qu'elle est apte à remplir.

Les modalités de déplacement et de réintégration de cette personne salariée permanente doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

43.02

Malgré toute disposition de la convention collective, une personne salariée absente pour maladie ou accident non occupationnel ou pour lésion professionnelle de même que pour tout autre motif prévu à la convention collective ne peut bénéficier d'avantages supérieurs à ceux dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail effectif au cours de sa période d'absence.

43.03

FSTQ

La Ville accepte de déduire à la source le montant indiqué par la personne salariée comme contribution au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FSTQ) sur le formulaire prévu à cette fin et d'ajuster les retenues d'impôt tel que permis par la réglementation fiscale. L'employeur fait la remise mensuelle des contributions et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée.

44.01

Toutes les annexes et les lettres d'entente signées par les parties en même temps que la convention collective ou pendant sa durée font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 45**DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 45.01 La présente convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2017.
- 45.02 Les dispositions de la convention collective s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur de celle qui la renouvellera.
- 45.03 Les dispositions de la convention collective s'appliquent à compter de sa date de signature.

46.01

Une rétroactivité des salaires prévus à la présente, basée sur les heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1^{er} janvier 2010 est payée aux personnes suivantes :

- 1- Les personnes salariées qui ont travaillé au moins quatre cent (400) heures depuis le 1^{er} janvier 2010.
- 2- Les personnes salariées qui depuis le 1^{er} janvier 2010 ont pris leur retraite.

Cette rétroactivité sera payable au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après le jour de la signature de la convention collective.

46.02

Les personnes salariées qui prennent leur retraite à compter du 1^{er} janvier 2010 bénéficieront de toutes les augmentations salariales applicables entre le 1^{er} janvier 2010 et la date de leur retraite. Leur rente de retraite sera ajustée rétroactivement en conséquence et de la façon prévue dans leur régime de retraite.

47.01

Sous réserves du dernier paragraphe du présent article, les salaires des personnes salariées couvertes par la présente convention collective sont fixés conformément à l'annexe « D » de la présente convention collective et selon le plan de rémunération et d'assignation desdites personnes salariées.

Chaque fonction est décrite, classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Les salaires des années 2016 et 2017 seront majorés d'un pourcentage correspondant à la différence entre l'IPC (pour la région de Montréal) de l'année précédente et deux pour cent (2%), maximum d'un demi de un pourcent (0,5%).

47.02

La personne salariée dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure à l'occasion du passage de l'heure normale à l'heure avancée, reçoit son plein salaire pour cette journée.

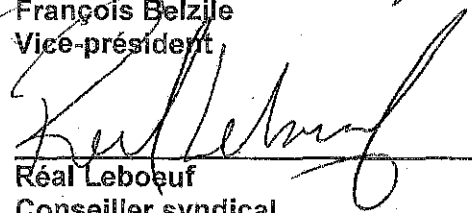
En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Boucherville ce


25° jour du mois de janvier 2013.

Syndicat canadien de la
fonction publique section
locale 307


Mario Gauthier
Président



François Belzile
Vice-président



Réal Leboeuf
Conseiller syndical


Jean-François Gaudreau
Directeur syndical

Ville de Boucherville


Jean Martel
Maire


Marie-Pier Lamarche
Greffier


Claude Caron
Directeur général


Dominique Lafrance
Directrice, ressources humaines


France Amyot
Conseillère, ressources humaines

**ANNEXE « A » LISTE DE NOM DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES
(10 décembre 2012)**

<i>No employé</i>	<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Ancienneté d'ancienneté</i>	<i>Date d'entrée en service pour fins de quantum de vacances</i>
3010-326	Bisson	Philippe	2004-04-15	2004-04-13
3010-080	Bisson	Yvan	1978-09-04	1978-04-21
3010-348	Blizzard	Angélique	2006-05-01	2006-05-01
3010-281	Bouchard	André	1994-03-21	1994-03-21
3010-108	Brossard	André	1988-02-22	1988-02-22
3010-322	Cadieux	Guy	2003-11-14	2003-07-14
3010-414	Cadotte	Sébastien	2011-02-05	2010-08-16
3010-373	Caux	Éric	2008-05-07	2008-05-07
3010-370	Chaput	Mathieu	2007-11-12	2007-11-12
3010-109	Coallier	Gisèle	1989-02-10	1989-01-03
3010-366	Dagenais	Richard	2007-05-22	2007-05-22
3010-036	Dalpe	Pierre	1977-01-03	1976-04-12
3010-054	Daoust	Réal	1979-02-20	1979-02-20
3010-100	Desrochers	Claude	1983-11-02	1980-06-25
3010-346	Desrochers	Pascal	2006-04-18	2006-04-18
3010-042	Dubois	Jacques	1967-11-02	1967-11-02
3010-413	Dubuc	Marcel	2010-10-06	2010-07-19
7015-223	Dufort	Frédéric	2005-10-11	2004-06-05
7011-002	Dunberry	Pierre	1984-10-23	1982-09-24
3010-107	Fournier	Yvan	1988-02-08	1987-11-17
3010-378	Frenière	Karl	2008-05-20	2008-05-20
3010-325	Gagné	Bruno	2004-04-13	2004-04-13
7022-030	Gaudreau	Jean-François	2006-10-14	2003-09-19
7022-024	Gauthier	Isabelle	2004-12-19	2001-08-14
3010-073	Gauthier	Yvon	1977-10-31	1977-01-22
3010-347	Hamel	Martin	2006-04-24	2006-04-24
3010-313	Langevin	Isabelle	2003-12-11	2003-05-03
3010-372	Lapierre	Dominic	2008-05-06	2008-05-06
3010-136	Lapointe	Daniel	1989-09-25	1989-01-05
3010-264	Larocque	Denis	1991-01-30	1990-04-23
3010-217	Lemonde	Josée	1991-01-14	1989-05-08
3010-380	Lussier	Patrick	2008-05-20	2008-05-20
3010-358	Meunier	Steve	2007-04-30	2007-04-30
3010-216	Morrisette	Lise	1989-07-20	1989-04-11
3010-104	Pagé	Jean	1986-03-10	1984-09-07
7015-104	Paquin	Normand M.	1993-07-09	1981-06-13
3010-110	Pinard	Daniel	1989-05-08	1989-05-08
7011-074	Raymond	Éric	1987-04-26	1986-11-15
3010-371	Séguin	Maxime	2008-01-03	2008-01-03
3010-337	Séguin	Stive	2005-08-28	2005-05-05
3010-081	Senécal	Pierre	1978-09-18	1977-09-27
3010-137	St-Onge	Bruno	1989-08-22	1988-12-19

JL

<i>No employé</i>	<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Ancienneté d'ancienneté</i>	<i>Date d'entrée en service pour fins de quantum de vacances</i>
7015-244	Tougas	Stéphane	2008-01-24	2007-08-23
3010-057	Tougas	Alain	1978-10-09	1975-12-23
3010-327	Van Vliet	Philippe	2004-04-14	2004-04-13
3010-299	Villemure	Catherine	2003-12-18	2000-05-15

**ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES
RÉGULIÈRES (au 10 décembre 2012)**

<i>No employé</i>	<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Ancienneté</i>	<i>Date d'entrée en service pour fins de quantum de vacances</i>
3010-369	Boisvert	Jean-Marc	2007-07-09	2007-07-09
3010-374	Casselman	Steven	2008-05-08	2008-05-08
3010-379	Marineau	Martin	2008-05-20	2008-05-20
3010-395	Légaré	Nikolas	2009-06-01	2009-06-01
3010-390	Provost	Francis	2009-06-01	2009-06-01
3010-396	Girard	François	2009-06-08	2009-06-08
3010-397	Whissel	Antoine	2009-06-08	2009-06-08
7011-078	Bernier	Sébastien	2010-05-12	2008-05-09
3010-393	Paré	Frédéric	2010-06-10	2009-06-01
3010-399	Blanchet	Jonathan	2010-07-23	2009-06-22
3010-404	Doyon	Jean-François	2010-10-13	2010-04-26
3010-405	Bergeron	Patrick	2010-10-15	2010-04-26
3010-409	Dion	Jean-Benoît	2011-05-05	2010-05-17
3010-407	Gosselin	Estelle	2011-05-12	2010-05-17
7011-017	Chouinard	Gérard	2011-06-06	1978-04-05
7022-034	Cosgrove	Alexandre	2011-09-22	2005-09-23
7022-037	Morin	Dominique	2012-10-01	2009-10-03

AN

ANNEXE BB – PERSONNES SALARIÉES AUXILIAIRES (10 décembre 2012)

<i>No employé</i>	<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Date d'embauche</i>
7024-461	Benoit	Marc-André	1992-09-14
7015-269	Bergeron	Johanne	2010-07-23
7010-086	Blouin	Laurence	2007-06-28
7022-031	Boudreault	Maxime	2004-05-13
3010-368	Bourgeois-Lacombe	Marc-André	2007-06-14
7022-039	Brassard	Pierre	2009-11-02
7022-040	Brassard	Philippe	2009-11-02
7024-021	Charbonneau	Louis	2000-09-15
7022-046	Coupal	Sylvie	2012-10-22
7015-282	Dagenais	Louis	2011-06-05
7022-043	Dionne	Martine	2009-11-02
7019-471	Gaudreault	Marie-Joëlle	2008-06-18
7015-289	Gomez	Manuela	2012-06-20
7015-259	Lalancette	Évelyne	2009-06-22
7015-254	Laroche	Denis	2008-11-14
7015-251	Laroche-Bélanger	Johanne	2008-08-26
7015-268	Mongeon	David	2010-06-07
7019-462	Painchaud Boulet	Simone	2007-08-20
7019-413	Painchaud Boulet	Jeanne	2006-06-19
7024-629	Plamondon	Sandy	2009-01-09
7011-075	Poirier	Luc	2001-06-28
7022-042	Rivard	Martin	2009-11-02
3010-387	Séguin	Pascal	2009-05-28
7022-044	Silbande	Lionel	2011-09-24
7024-573	Surprenant	Dominique	2001-08-04
7011-077	Tellier	Gilles	2008-05-10
7022-035	Terrivel	Miguel	2006-09-23
7024-634	Tessier	Julien	2009-05-27
7022-038	Timmons	Olivier	2009-10-04

Applications :

La personne salariée auxiliaire est assujettie uniquement aux conditions de travail suivantes :

- a) Le taux de salaire de l'échelle salariale de l'annexe « D » suivant l'assignation, étant convenu que la fonction de surveillant de douches et vestiaires est apparié à la fonction de concierge à compter du 1^{er} janvier 2010 et que la clause de rétroactivité salariale trouve application ;
- b) le paiement du temps supplémentaire après huit (8) heures par jour ou quarante heures (40) par semaine;

- c) la paie de congés annuels et congés sociaux suivant la *Loi sur les normes du travail*;
- d) les congés fériés (article 23) uniquement si celle-ci est en remplacement continu d'une personne salariée permanente ou régulière en absences;
- e) la cotisation syndicale (article 7);
- f) l'horaire de travail (article 19) uniquement s'il celle-ci est en remplacement d'une personne salariée permanente ou régulière en absence;
- g) le régime de retraite conformément aux dispositions de la loi;
- h) la procédure de grief et d'arbitrage quant aux articles auxquels cet employé est assujéti ;
- i) aux dispositions législatives en vigueur en ce qui à trait à toute autre condition de travail.

Les personnes salariées affectées aux fonctions suivantes à la Direction du loisir, de la culture et de la vie communautaire sont considérées comme des personnes salariées auxiliaires :

- personne salariée affectée au centre sportif (aréna) et à l'entretien des piscines (soir et fin de semaine) à l'exception de messieurs Stéphane Tougas, Sébastien Bernier, Alexandre Cosgrove et Dominique Morin;
- personne salariée affectée à la surveillance et entretien (concierge) des douches et vestiaires (jour, soir et fin de semaine) à l'exception de messieurs Gérard Chouinard et Dominique Morin;
- personne salariée affectée à la sécurité et surveillance (jour, soir, fin de semaine) à l'exception de monsieur Éric Raymond;
- personne salariée affectée au transport de matériel (soir, fin de semaine)
- personne salariée affectée à l'entretien et la surveillance des parcs (jour, soir et fin de semaine)

L'embauche d'employés auxiliaires à la Direction des loisirs, de la culture et de la vie communautaire ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de personnes salariées régulières.

ANNEXE « C » LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES

- a) La ville rappelle au travail les personnes salariées régulières selon les exigences des tâches à accomplir et l'ancienneté.
- b) Nonobstant l'article 12.04 c), la personne salariée régulière peut refuser de se présenter au travail suite à un avis de rappel au travail par la Ville, si la période offerte est de une (1) semaine ou moins, et ce, sans perdre ni son ancienneté ni son rang d'ancienneté.
- c) Dans le cas de mises à pied, les personnes salariées auxiliaires sont mis à pied dans un premier temps par ordre inverse d'ancienneté, les salariés en probation dans un deuxième temps, et , par la suite, la Ville peut procéder à la mise à pied de personnes salariées régulières, en procédant par ordre inverse d'ancienneté, en débutant par celui qui a acquis le moins d'ancienneté parmi les salariés de ce groupe.

ANNEXE « D » - ÉCHELLES DES SALAIRES

ÉCHELLES DES SALAIRES - 1 JAN 2010 AU 31 DÉC 2017

CLASSE	ANNEE	2010	2011	2012	2013
		2,5%	2%	2%	2%
1		21,45 \$	21,87 \$	22,30 \$	22,74 \$
2		21,90 \$	22,33 \$	22,77 \$	23,22 \$
3		22,35 \$	22,79 \$	23,24 \$	23,70 \$
4		22,80 \$	23,25 \$	23,71 \$	24,18 \$
5		23,25 \$	23,71 \$	24,18 \$	24,66 \$
6		23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$	25,14 \$
7		24,15 \$	24,63 \$	25,12 \$	25,62 \$
8		24,60 \$	25,09 \$	25,59 \$	26,10 \$
9		25,05 \$	25,55 \$	26,06 \$	26,58 \$
10		25,50 \$	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$
11		25,95 \$	26,47 \$	27,00 \$	27,54 \$
12		26,40 \$	26,93 \$	27,47 \$	28,02 \$
13		26,85 \$	27,39 \$	27,94 \$	28,50 \$
14		27,30 \$	27,85 \$	28,41 \$	28,98 \$
15		27,75 \$	28,31 \$	28,88 \$	29,46 \$
16		28,20 \$	28,77 \$	29,35 \$	29,94 \$
17		28,65 \$	29,23 \$	29,82 \$	30,42 \$
18		29,10 \$	29,69 \$	30,29 \$	30,90 \$
19		29,55 \$	30,15 \$	30,76 \$	31,38 \$
20		30,00 \$	30,61 \$	31,23 \$	31,86 \$

Différentiel inter-classe

0,450	0,460	0,470	0,480
-------	-------	-------	-------

DL

ANNEXE « D » - ÉCHELLES DES SALAIRES

ÉCHELLES DES SALAIRES - 1 JAN 2010 AU 31 DÉC 2017

CLASSE	ANNEE	2014	2015	2016	2017
1		23,54 \$	24,41 \$	25,39 \$	26,40 \$
2		24,03 \$	24,91 \$	25,89 \$	26,90 \$
3		24,52 \$	25,40 \$	26,39 \$	27,41 \$
4		25,01 \$	25,90 \$	26,89 \$	27,91 \$
5		25,50 \$	26,39 \$	27,39 \$	28,42 \$
6		25,99 \$	26,89 \$	27,89 \$	28,92 \$
7		26,48 \$	27,38 \$	28,39 \$	29,43 \$
8		26,97 \$	27,88 \$	28,89 \$	29,93 \$
9		27,46 \$	28,37 \$	29,39 \$	30,44 \$
10		27,95 \$	28,87 \$	29,89 \$	30,94 \$
11		28,44 \$	29,36 \$	30,39 \$	31,45 \$
12		28,93 \$	29,86 \$	30,89 \$	31,95 \$
13		29,42 \$	30,35 \$	31,39 \$	32,46 \$
14		29,91 \$	30,85 \$	31,89 \$	32,96 \$
15		30,40 \$	31,34 \$	32,39 \$	33,47 \$
16		30,89 \$	31,84 \$	32,89 \$	33,97 \$
17		31,38 \$	32,33 \$	33,39 \$	34,48 \$
18		31,87 \$	32,83 \$	33,89 \$	34,98 \$
19		32,36 \$	33,32 \$	34,39 \$	35,49 \$
20		32,85 \$	33,82 \$	34,89 \$	35,99 \$

Différentiel inter-classe

0,490	0,495	0,500	0,505
--------------	--------------	--------------	--------------

(suite)

DL

ANNEXE « E » CLASSIFICATIONS

CLASSE	FONCTION
2	Journalier Concierge
3	Ouvrier de piscines
4	Messenger Surveillant sécurité
5	Chauffeur de véhicules motorisés "C" Ouvrier de la voie publique
6	Aide-jardinier Opérateur-concierge Ouvrier de canalisation municipale Ouvrier de parcs Ouvrier de signalisation
7	Opérateur d'appareils motorisés "C"
8	Chauffeur de véhicules motorisés "B" Préposé aux magasins
9	Opérateur d'appareils motorisés « B »
10	Chauffeur de véhicules motorisés "A" Jardinier Opérateur de camion combiné - récurer d'égouts Préposé aux compteurs d'eau Préposé au réseau d'aqueduc Préposé à la signalisation Préposé aux bâtiments
12	Opérateur d'appareils motorisés « A »

ANNEXE « E » CLASSIFICATIONS

CLASSE	FONCTION
14	Mécanicien Menuisier
15	Soudeur Horticulteur
16	Électricien

**ANNEXE « F » CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES
À UNE PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE**

Les conditions de travail applicables aux personnes salariées étudiantes sont les suivantes:

1. Adhésion syndicale et cotisation syndicale

L'article 7 de la convention collective s'applique aux personnes salariées étudiantes.

2. Heures de travail

La Ville convient qu'une personne salariée étudiante ne peut exécuter plus de quarante (40) heures de travail au cours d'une (1) semaine.

3. Taux de salaire (2009)

Le taux de salaire horaire applicable aux personnes salariées étudiantes est de :

2013 : 11,21\$

2014 : 11,49\$

2015 : 11,78\$

2016 : 12,02\$

2017 : 12,26\$

4. Paie de congé annuel

Le montant de cette paie de congé annuel payé, auquel toute personne salariée étudiante a droit, correspond à quatre pour cent (4 %) des gains accumulés au cours de sa période d'emploi.

Au moment de la terminaison de son emploi, la Ville verse une paie de congé annuel payé à toute personne salariée étudiante.

5. La Ville convient que l'embauche d'une telle personne salariée ne doit pas avoir pour conséquence de provoquer ou de maintenir la mise à pied d'une personne salariée régulière. Dans un tel cas, la Ville doit rappeler au travail une personne salariée régulière, conformément au mécanisme de rappel au travail prévu à l'article 13.

ANNEXE « G » SUBVENTIONNÉ

CONDITIONS PERMETTANT À LA VILLE D'AVOIR RECOURS À DES PROJETS SUBVENTIONNÉS

Embauche de personnes salariées dans le cadre de projets subventionnés

La Ville informe le Syndicat de la nature des travaux, de la durée ainsi que du nombre de personnes salariées embauchées dans le cadre de programmes subventionnés par les gouvernements fédéral et provincial.

L'embauche de personnes salariées dans le cadre ces programmes subventionnés ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre de postes permanents couverts par l'accréditation détenue par le Syndicat.

Il devra y avoir entente avec le Syndicat avant l'acceptation définitive de tels programmes.

Adhésion syndicale et cotisation syndicale

L'article 7 de la convention collective s'applique aux personnes salariées subventionnées.

ANNEXE « H »

**MANUEL DES DESCRIPTIONS ET D'ÉVALUATION DES
FONCTIONS**

(Disponible pour consultation)

ABSENCES ACTIVITÉS SYNDICALES

NO :

Pourriez-vous autoriser l'employé(e) ci-dessous à s'absenter du travail pour fins d'activités syndicales ci-après indiquées:	
NOM DE L'EMPLOYÉ(E) : _____	
FONCTION: _____	Service: _____
DATE(S) D'ABSENCE : _____	
DURÉE : DE _____ À _____	

ACTIVITÉS		PAYÉ PAR:		
		VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
RÉUNIONS SYNDICALES	Congrès, stages d'études, etc. Réunion syndicale (exécutif, conseil, assemblée générale, etc.)		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COMITÉS CONJOINTS :	C.P.I. C.I.R.T. C.R.T. Griefs Evaluation S.S.T. P.A.E. Fonds de pension Assurances..... Autre.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
NÉGOCIATIONS :	Préparation Séances	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
ENQUÊTE :	Griefs Évaluation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARBITRAGE :	Membre du comité ou plaignant Président ou représentant	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AUTRES (spécifiez) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEMANDÉ PAR: _____ Exécutif 307 ou son représentant	DATE: _____
SIGNATURE: _____ Supérieur immédiat ou son représentant	DATE: _____
SIGNATURE: _____ Directeur ou son représentant	DATE: _____

DEMANDE ACCEPTÉE <input type="checkbox"/>	DEMANDE REFUSÉE <input type="checkbox"/>
EXPLICATIONS/COMMENTAIRES: _____ _____ _____	

N.B. Une formule dûment remplie doit être présentée jours à l'avance, au supérieur immédiat du service concerné, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail.

Copie conforme du présent formulaire est adressée aux responsables du traitement de la paie de l'employé concerné et à la Direction des ressources humaines.

FDL

**ANNEXE « J » FORMULAIRE DE DEMANDE DE RÉVISION AU COMITÉ
D'ÉVALUATION DES FONCTIONS MANUELLES**

A ÊTRE COMPLÉTÉ PAR LA PERSONNE SALARIÉE	
TITRE DE LA FONCTION ACTUELLE:	NOM(S) ET PRÉNOM(S):
RAISONS DE LA DEMANDE:	
<input type="checkbox"/> MODIFICATION: S'il s'agit d'une MODIFICATION à l'une des tâches de votre description de fonctions actuelles, joignez une copie de votre description en pointant la ou les tâche(s) modifiée(s) et indiquez ci-dessous la ou les modification(s) concernée(s):	
<input type="checkbox"/> ADDITION: S'il s'agit d'une ADDITION aux tâches déjà prévues dans votre description de fonctions actuelles, indiquez ci-dessous la ou les tâche(s) ainsi ajoutée(s):	
_____ SIGNATURE(S)	_____ DATE
(SANS PRÉJUDICE)	

A ÊTRE COMPLÉTÉ PAR LE DIRECTEUR CONCERNÉ OU SON REPRÉSENTANT	
IMPORTANT: Le Directeur concerné ou son représentant doit, sur réception de sa copie, compléter cette partie de la demande et la transmettre à la direction des Ressources humaines dans les plus brefs délais.	
COMMENTAIRES:	
_____ SIGNATURE	_____ DATE
(SANS PRÉJUDICE)	

N.B. LA PERSONNE SALARIÉE DOIT TRANSMETTRE SA DEMANDE DE LA FAÇON SUIVANTE:

- copie au Directeur concerné ou à son représentant;
- copie à la Direction des Ressources humaines;
- copie au Comité syndical d'évaluation des fonctions manuelles

ANNEXE « K » PERSONNE SALARIÉE PERMANENTE ET RÉGULIÈRE DU CENTRE SPORTIF ET DE LA SÉCURITÉ / SURVEILLANCE

Sous réserve de toute indication à l'effet contraire, la personne salariée permanente ou régulière dont le poste ou l'assignation se trouve au centre sportif ou à la sécurité / surveillance est assujettie à la convention collective, et ce, à l'exception des articles suivants pour lesquelles les conditions suivantes s'appliquent :

Article 12 l'ancienneté ne vaut et ne peut être considérée qu'à l'égard du secteur d'activité regroupé auquel la personne salariée appartient, soit entre les personnes salariées permanentes et régulières du centre sportif et la sécurité / surveillance.

Article 13 La clause de mouvement de main-d'œuvre ne s'applique pas à la personne salariée régulière du centre sportif et de la sécurité / surveillance à l'exception du paragraphe 13.01 c).

Malgré ce qui précède, les candidatures de messieurs Stéphane Tougas et Éric Raymond continueront d'être considérées suivant les règles établies à l'article 13.01 de la convention, soit suivant leur statut de permanent et leur ancienneté dans la mesure où ils rencontrent les exigences normales de la fonction.

a) Promotion et mutation

Tout mouvement de main d'œuvre relatif au comblement de tout poste permanent ou régulier vacant au centre sportif ou à la sécurité / surveillance que la Ville décide de combler, fait l'objet du processus suivant :

- Affichage du poste pendant six (6) jours dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la vacance du poste (sauf décision d'abolition);
- Poste attribué dans l'ordre suivant parmi les candidats ayant postulé :
 - i. à la personne salariée permanente du centre sportif ou de la sécurité / surveillance, qui occupe une fonction identique ayant le plus d'ancienneté, en priorisant la personne salariée permanente;
 - ii. à la personne salariée permanente du centre sportif ou de la sécurité / surveillance ayant le plus d'ancienneté qui satisfait aux exigences normales de la fonction;

- iii. à la personne salariée régulière du centre sportif ayant le plus d'ancienneté qui satisfait aux exigences normales de la fonction;
- iv. à la personne salariée permanente ou régulière de tout autre secteur d'activités ayant le plus d'ancienneté qui satisfait aux exigences normales de la fonction en priorisant la personne salariée permanente.

b) Rétrogradation

Le paragraphe 13.01 E) s'applique en y apportant les adaptations nécessaires pour une application se limitant au centre sportif ou à la sécurité / surveillance.

c) Affectation ou permutation temporaire

Toute absence d'une personne salariée du centre sportif à l'un des postes dont l'horaire est de 40 heures du lundi au vendredi et dont le remplacement s'avère nécessaire pour une période prévisible de plus d'une semaine (du dimanche au samedi suivant) est d'abord offert par ordre d'ancienneté à la personne salariée qui occupe la même fonction de ce secteur d'activités, soit le centre sportif.

Par la suite, ou pour toute autre situation d'absence, le remplacement est assuré par une personne salariée auxiliaire (BB).

Article 19 l'article 19.01 a) est remplacé par le suivant :

L'horaire de travail applicable aux personnes salariées permanentes et régulières du centre sportif et de la sécurité / surveillance est le suivant :

<i>Lundi</i>	<i>Mardi</i>	<i>Mercredi</i>	<i>Jeudi</i>	<i>Vendredi</i>	<i>Samedi</i>	<i>Dimanche</i>
5h à 13h (8) Piscine / Aréna Annexe B - 1 OC	5h à 13h (8) Piscine / Aréna Annexe B - 1 OC	5h à 13h (8) Piscine / Aréna Annexe B - 1 OC	5h à 13h (8) Piscine / Aréna Annexe B - 1 OC	5h à 13h (8) Piscine / Aréna Annexe B - 1 OC		
12h à 20h (8) Aréna / Piscine Annexe A - 2 OC	12h à 20h (8) Aréna / Piscine Annexe A - 2 OC	12h à 20h (8) Aréna / Piscine Annexe A - 2 OC	12h à 20h (8) Aréna / Piscine Annexe A - 2 OC	12h à 20h (8) Aréna / Piscine Annexe A - 2 OC		
14h à 22h30 (8) Conciergerie Annexe B - 3 C	14h à 21h (7) Conciergerie Annexe B - 3 C	14h à 22h30 (8) Conciergerie Annexe B - 3 C			7h30 à 15h30 (8) Sécurité Annexe B-3 (S.S.)	7h30 à 15h30 (8) Sécurité Annexe B-3 (S.S.)
			14h à 24h (10) Conciergerie Annexe B - 4 C	15h à 1h (10) Aréna Annexe B - 4 OC	15h à 1h (10) Aréna / Piscine Annexe B - 4 OC	15h à 1h (10) Aréna / Piscine Annexe B - 4 OC
18h à 2h (8) Aréna / Piscine Annexe B-2 OC	18h à 2h (8) Aréna / Piscine Annexe B-2 OC	18h à 2h (8) Aréna / Piscine Annexe B-2 OC	18h à 2h (8) Aréna / Piscine Annexe B-2 OC			18h à 2h (8) Aréna / Piscine Annexe B-3 OC
15h30 à 23h30 Sécurité Annexe A - 1	15h30 à 23h30 Sécurité Annexe A - 1	15h30 à 23h30 Sécurité Annexe A - 1	15h30 à 23h30 Sécurité Annexe A - 1	15h30 à 23h30 Sécurité Annexe A - 1		

Article 41 dans l'éventualité d'un changement de vocation du centre sportif, les parties verront à se rencontrer dans le cadre de l'application de l'article 41.

Dispositions transitoires

Les deux postes permanents (A) d'opérateur-concierge non comblés au cours de l'année 2012 sont convertis en postes d'ouvriers de la voie publique et transférés à la Direction des travaux publics et des approvisionnements et feront l'objet d'un affichage dans le mois suivant la signature de la présente convention collective. En contrepartie ce que qui précède, le grief MBO-12-02 est déclaré réglé entre les parties sans admission que ce soit en fait et en droit.

Le poste permanent (A) d'opérateur-concierge occupé par M. Stéphane Tougas sera également converti et transféré à la Direction des travaux publics et des approvisionnements dans l'éventualité où ce dernier postule et obtient un autre poste permanent. Le poste régulier qui deviendra vacant à la fin du processus prévu ici haut (après mutation des réguliers occupant la même fonction) suite à la promotion / mutation de M. Tougas sera attribué sans affichage à M. Olivier Timmons.

DC

ANNEXE « L » LETTRES ET ARTICLES DES RÉGIMES DE RETRAITE

Dans le présent article, le mot «salaire» correspond à la définition apparaissant dans le règlement du régime de retraite.

La Ville s'engage à maintenir le régime de retraite incluant les modifications prévues aux présentes et ce pour la durée de la convention collective.

Aucune modification affectant des membres du syndicat ne peut être apportée au règlement du régime par la Ville sans qu'elle ait obtenu l'accord préalable écrit du syndicat.

La ville informe le syndicat de toutes modifications importantes au régime de retraite d'un autre groupe de salariés de la Ville.

Le régime de retraite des syndiqués couvert par la présente convention collective constitue une partie intégrante de la présente convention.

Sous réserve de l'article 20.08, la Ville s'engage à verser une cotisation égale à 7% du salaire à compter du 1^{er} janvier 1998 et ce, malgré la présence de surplus actuariel.

Sous réserve de l'article 20.08, tout surplus résiduel au 31 décembre 1997 de même que tout surplus actuariel futur attribués aux membres du syndicat ne peuvent servir qu'à leur bénéfice exclusif en améliorant les dispositions du régime dont ils bénéficient, après entente écrite entre les parties.

À cette fin, une comptabilité distincte des engagements et des avoirs du régime attribués aux membres du syndicat sera tenue à compter du 31 décembre 1997. La comptabilité distincte sera effectuée sur la base de la méthodologie contenue dans la correspondance du 17 juillet 1997 de la firme MLH à l'exception que celle-ci inclura les ex-membres.

Afin d'établir la répartition du surplus de la catégorie «Autre» mentionné dans ladite correspondance, la méthodologie suivante sera utilisée :

- Chaque participant se trouvant dans la catégorie «Autre» sera classé dans la catégorie à laquelle il appartenait avant de prendre sa retraite ou avant de cesser sa participation au régime.
- Le surplus identifié à la catégorie «Autre» sera alors réparti en proportion du passif de chacune desdites catégories par rapport au passif total.

Aux fins d'illustrations, si le passif actuariel des retraités cadres représente 30% du passif actuariel total de la catégorie «Autre», le surplus identifié pour les cadres sera alors augmenté de 30% du surplus identifié à la catégorie «Autre».

À compter du 1^{er} janvier 1998, le règlement du régime de retraite est modifié pour tenir compte de ce qui suit :

Pour tous les participants actifs au 31 décembre 1997, la créance de rente est égale à 2,0% du salaire en vigueur au 31 décembre 1997, multiplié par le nombre d'années de participation au régime avant le 1^{er} janvier 1998.

Pour tous les membres du syndicat qui ont pris leur retraite le 1^{er} novembre 1997 dans le cadre du programme de retraite anticipée, la créance de rente est égale à 2,0% du salaire en vigueur au 31 octobre 1997, multipliée par le nombre d'années de participation au régime avant le 1^{er} novembre 1997.

Pour la participation au régime à compter du 1^{er} janvier 1998, la créance de rente demeure égale à 2,0% du salaire annuel courant pour chaque année de participation.

À compter du 1^{er} janvier 1998, la cotisation salariale versée par les participants est de 6% du salaire.

En date du 31 décembre 1997, la prestation créditée aux participants retraités cols bleus est majorée de 50% de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation depuis le 31 décembre 1993 ou de leur retraite, si postérieure. Cette disposition ne s'applique pas à ceux qui ont pris leur retraite dans le cadre du programme de retraite anticipée de 1997.

Les parties s'engagent à discuter au comité de retraite tel que présentement constitué, la possibilité de réviser la représentativité des membres nommés par les employés et ceux nommés par l'employeur, l'employeur étant disposé à accepter une formule paritaire de représentation. La règle d'alternance à la présidence demeure cependant inchangée.

À compter du 1^{er} janvier 1998, dans l'éventualité où la Ville doit verser une cotisation plus élevée que la cotisation prévue à l'article 20.05, elle pourra utiliser les surplus identifiés lors de la production d'une évaluation actuarielle pour maintenir sa cotisation à la cotisation prévue à l'article 20.05 ou, en l'absence de surplus disponibles, verser la cotisation requise et dès que la situation financière du régime le permettra, verser une cotisation inférieure à la cotisation prévue à l'article 20.05 afin que lui soient remboursés les montants qu'elle a versés en excédent de la cotisation prévue à l'article 20.05.

Aux fins du calcul du remboursement, les cotisations supplémentaires versées par la Ville, le cas échéant, porteront intérêt au taux de rendement prévu à l'évaluation actuarielle.

Compte tenu des règles établies pour assurer le financement du régime, les revalorisations périodiques des crédits de rente seront effectuées à la demande du syndicat si la situation financière du régime le permet ou encore si les cotisations salariales (6%) et patronale (7%) en assurent le financement.

L'application des dispositions prévues aux présentes doit respecter les différentes législations applicables aux régimes de retraite.