

Convention collective

entre

La Ville de Deux-Montagnes
(ci-après appelée «la Ville»)

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 985
(ci-après appelé «le Syndicat»)

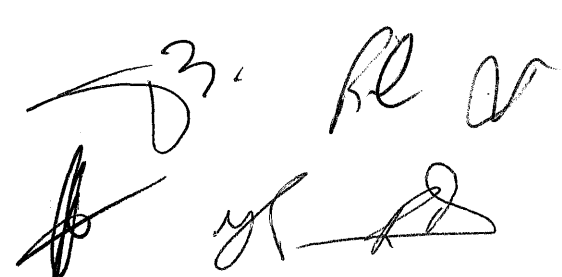
1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013



VILLE DE DEUX-MONTAGNES

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
ARTICLE 3	DROIT DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 9	POSTE VACANT - PROMOTION - MUTATION.....	16
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	18
ARTICLE 11	BOURSES, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE.....	19
ARTICLE 12	SALAIRE ET CLASSIFICATION	21
ARTICLE 13	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	23
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	26
ARTICLE 15	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	28
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES.....	29
ARTICLE 17	SANTÉ-SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	31
ARTICLE 18	PROTECTION MALADIE (ASSURANCES COLLECTIVES).....	32
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX.....	35
ARTICLE 20	VÊTEMENTS DE TRAVAIL	38
ARTICLE 21	RÉGIME DE RETRAITE.....	39
ARTICLE 23	PRIMES D'ANCIENNETÉ, BANQUE DE PRÉRETRAITE ET PRIMES DE DÉPART	41
ARTICLE 24	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	43
ARTICLE 25	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	46
ARTICLE 26	POURSUITES JUDICIAIRES.....	47
ARTICLE 27	DROITS ACQUIS	47
ARTICLE 28	ANNEXES.....	48
ARTICLE 29	VALIDITÉ.....	48
ARTICLE 30	CHEF D'ÉQUIPE	48
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ.....	48
ARTICLE 32	DURÉE DE LA CONVENTION	48



LISTE DES ANNEXES	50
ANNEXE «A» CLASSIFICATION DES SALARIÉS	51
ANNEXE «B» SALARIÉS RÉGULIERS - LISTE D'ANCIENNETÉ	52
ANNEXE«B-1» SALARIÉS TEMPORAIRES - LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL ET DE MISE À PIED	53
ANNEXE «B-2» LISTE DES DÉPARTEMENTS.....	54
ANNEXE «C» ÉCHELLE DE SALAIRE - TAUX HORAIRE.....	55
ANNEXE «D» APPELS D'URGENCE	58
ANNEXE «E» SALARIÉ OCCASIONNEL-ÉTUDIANT	59
ANNEXE «F» LISTE DES ÉQUIPES A ET B.....	62
ANNEXE «G» ASSURANCE COLLECTIVE	63
ANNEXE «H» INTÉGRATION DES SALARIÉS DE L'USINE DE FILTRATION ET/OU D'ÉPURATION	64
LETTRE D'ENTENTE N° 1.....	65
LETTRE D'ENTENTE N° 2.....	66

Handwritten signatures and initials, including the number 83, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

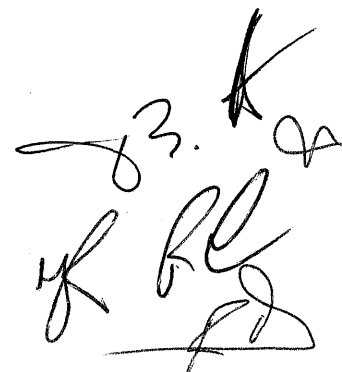
- 1.1 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et le Syndicat, dans les conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Ville et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.1 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations du travail, le 16 mars 1966, soit : «Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des policiers.»
- 2.2 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.
- 2.3 Seul le Syndicat peut, par l'entremise de ses représentants, conclure une entente concernant les salariés couverts par le présent certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

- 3.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention collective.
- 3.2 Cependant, la Ville convient d'exercer ses fonctions en conformité des autres stipulations de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs salariés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de mécontentement de grief et d'arbitrage prévue à l'article 7 de la présente.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'K' or 'K' with a flourish, and other less legible scribbles and initials.

ARTICLE 3.3 PROGRAMME D'AIDE À L'EMPLOI

- 3.3.1 Dans tous les cas de projets intégrés ou spécifiques, subventionnés par les gouvernements provincial ou fédéral, la Ville doit faire part au Syndicat, quant à l'embauche de salariés pour de tels projets, de l'ampleur de ces travaux et du nombre de salariés requis.
- 3.3.2 Dans le cas où la Ville obtient un tel projet, elle doit remettre au Syndicat copies des projets dès que la Ville reçoit l'avis d'obtention de la subvention.
- 3.3.3 Ces salariés n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention. Leur salaire est établi par la Ville compte tenu des exigences minimales des projets. Ces salariés ne sont pas régis par la déduction de la cotisation syndicale. Ces salariés n'ont pas droit au temps supplémentaire. Ils sont assujettis aux heures de la présente convention.
- 3.3.4 Les camions ainsi que les équipements lourds ne peuvent être utilisés par de tels salariés.
- 3.3.5 Sauf pour les tâches prévues dans la fonction de journalier, les salariés affectés aux projets intégrés, subventionnés par les gouvernements provincial ou fédéral, ne doivent pas être utilisés pour le remplacement des vacances, maladies, etc.

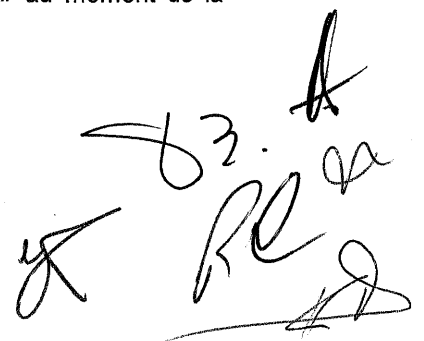
ARTICLE 3.4 NOMBRE DE SALARIÉS RÉGULIERS

La Ville convient de maintenir le nombre de salariés réguliers à dix-sept (17) pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.1 «SALARIÉ RÉGULIER»

Désigne tout salarié qui compte six (6) mois de service pour la Ville, incluant et ayant complété sa période d'essai, et qui est désigné comme tel par résolution du Conseil. Les parties reconnaissent que les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe «B» au moment de la signature de la présente convention sont des salariés réguliers.



4.2 «SALARIÉ À L'ESSAI»

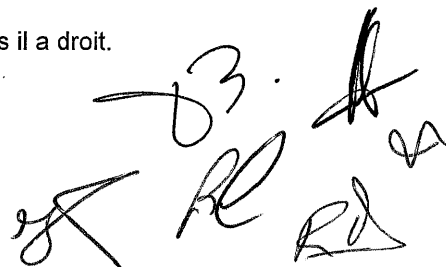
Désigne tout salarié qui ne compte pas six (6) mois de service pour la Ville. Ce salarié bénéficie de tous les avantages de la présente convention. Cependant, ledit salarié n'aura pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est mis à pied avant la fin de sa période d'essai. Il n'est également pas admissible au fonds de pension (sous réserve de la Loi 116 et ses amendements). Quant au régime d'assurance collective, il est admissible après trois (3) mois de service continu à ce titre.

4.3 «SALARIÉ OCCASIONNEL-ÉTUDIANT»

- 4.3.1 Désigne tout salarié embauché pour effectuer des tâches prévues à l'annexe «E» durant la période du 15 avril jusqu'à la fête du Travail ou selon les périodes prévues ci-dessous.
- 4.3.2 Du 1^{er} avril au 1^{er} décembre, la Ville peut affecter un étudiant trois (3) samedis par mois à la réception des gros rebuts au garage municipal.
- 4.3.3 Du 15 avril jusqu'à la fête du Travail, la Ville peut affecter le ou la responsable des terrains de jeux et de la piscine à la conduite de la camionnette du service des Loisirs pour exécuter son travail. Ce travail se limite aux déplacements entre les différents sites où il y a des activités reliées aux terrains de jeux et à la cueillette et à la distribution des produits destinés à ces activités.
- 4.3.4 Durant la période des glaces extérieures, la Ville peut engager des étudiants pour l'arrosage des glaces, le déneigement et la conduite du tracteur (kubota) pour le dégagement des patinoires, selon l'alinéa 1.2 de l'annexe «E», à condition que l'étudiant soit accompagné d'un salarié régulier ou temporaire du service des Travaux publics.
- 4.3.5 En tout temps, la Ville peut se servir d'étudiants pour la surveillance des édifices utilisés par le service des Loisirs lors d'activités prévues à l'alinéa 1.5 de l'annexe «E».
- 4.3.6 Du 15 avril à la fête du Travail, la Ville peut affecter des étudiants à la piscine municipale, 7 jours sur 7, selon les alinéas 1.8, 1.9, 1.10 et 1.11, de l'annexe «E» et entre le 1er janvier et le 15 avril pour le gérant de piscine et son adjoint ainsi que le responsable des terrains de jeux et son adjoint pour fin de planification.



- 4.3.7 En dehors de la période définie à l'article 4.3.1, la Ville peut affecter un étudiant à la fois, par parc, par activité « préposé à l'entretien des parcs » selon l'alinéa 1.3 a) de l'annexe «E» aux fins des activités sportives.
- 4.3.8 Du 15 avril à la fête du Travail, la Ville peut utiliser un étudiant journalier pour la conduite du petit tracteur Kubota. De plus, le service des Travaux publics peut utiliser un (1) étudiant journalier selon l'alinéa 1.2 de l'annexe «E» pour la conduite d'une tondeuse motorisée, et ce, en présence d'un chef d'équipe coupe de gazon (conformément à l'article 30.1) motorisées.
- 4.3.9 Dans les quinze (15) jours précédant le début du travail, la Ville doit fournir au Syndicat, pour chaque engagement d'étudiant, une attestation ou une demande officielle justifiant le statut d'étudiant à temps plein d'une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport du Québec pour le début de l'année scolaire suivant son emploi d'été.
- 4.3.10 Chaque jeudi, la Ville distribue les bordereaux de paie aux endroits où les étudiants travaillent, et le lundi, elle ramasse les feuilles de temps.
- 4.3.11 Cinq (5) jours avant la première réunion des moniteurs et des employés de piscine, la Ville doit avoir averti, par écrit, les représentants syndicaux concernant le début de la saison estivale afin qu'ils puissent s'adresser aux salariés. Si la rencontre a lieu un jour férié, les représentants syndicaux sont rémunérés au taux du temps supplémentaire.
- 4.3.12 Tout salarié étudiant appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, et tout salarié étudiant qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa demeure pour aller au travail, et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier.
- 4.3.13 La Ville fournit les équipements sécuritaires en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail.
- 4.3.14 Ce salarié a droit aux bénéfices suivants de la présente convention collective :
- Tâches déterminées à l'annexe «E»
 - Salaires mentionnés à l'annexe «E»
 - Cotisations syndicales
 - Procédure de grief et d'arbitrage pour les bénéfices auxquels il a droit.



4.3.15 Le salarié étudiant n'a pas recours à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est mis à pied.

4.4 «SALARIÉ TEMPORAIRE»

4.4.1 Désigne tout salarié embauché temporairement pour les raisons suivantes:

1. Surcroît temporaire de travail;
2. Pour répondre à une situation particulière;
3. Remplacer un salarié absent pour raison prévue à la convention collective ou autorisée par la Ville, d'une manière continue.

4.4.2 Cependant, l'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de limiter l'embauche de salariés réguliers. Il est assujéti aux heures de travail prévues à la présente. Cependant, la Ville n'est pas tenue de garantir trente-huit (38) heures, tel que mentionné au paragraphe 13.1.1.

4.4.3 De plus, ce salarié a droit au paiement des jours fériés, si ce dernier travaille la veille ou le lendemain de la journée fériée et du quatre pour cent (4%) de vacances.

4.4.4 Rappel au travail et mise à pied - salariés temporaires

4.4.4.1 Le rappel ou le maintien au travail des salariés temporaires se fait parmi celui qui fut embauché le premier par service, selon l'annexe «B-1» en autant que ledit salarié répond aux exigences normales de la fonction.

4.4.4.2 La mise à pied du salarié temporaire se fait parmi celui qui fut embauché le dernier par service. La Ville ne peut engager un nouveau salarié temporaire dans un service ou l'autre avant d'avoir épuisé la liste de rappel de l'annexe «B-1».

4.4.4.3 Le salarié temporaire qui n'est pas rappelé au travail au cours des douze (12) mois suivant sa mise à pied est retiré de la liste de rappel.

4.4.4.4 La liste des salariés temporaires et leur date d'embauche sont prévues à l'annexe «B-1» de la présente convention collective.

- 4.4.4.5 Le taux de salaire du salarié temporaire est de quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du salaire de l'échelon 1 de sa classification et change d'échelon après 1976 heures.
- 4.4.4.6 Le salarié temporaire n'a pas recours à la procédure de grief, sauf pour la mise à pied et le rappel au travail. Il n'a pas droit également aux autres bénéfices de la présente convention.
- 4.4.4.7 Tout nouveau salarié temporaire embauché après la signature de la convention collective n'est inscrit sur la liste de rappel qu'après une période d'essai de mille huit cents (1800) heures travaillées cumulatives.
- 4.5 «DATE D'ENTRÉE»
Signifie les jour, mois et année d'entrée en fonction du salarié, à compter desquels ses droits d'ancienneté sont reconnus en vertu des dispositions de la convention collective de travail.
- 4.6 «FONCTION OU POSTE»
Signifie l'emploi, tel que décrit et apparaissant dans la nomenclature constituant l'annexe «A» de la présente convention.
- 4.7 «TÂCHE»
Signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.
- 4.8 «LA VILLE»
Signifie la Ville de Deux-Montagnes.
- 4.9 «ASSEMBLÉE DU CONSEIL»
Signifie une séance du Conseil municipal de la Ville de Deux-Montagnes.
- 4.10 «SYNDICAT»
Signifie le Syndicat des employés de la Ville de Deux-Montagnes.
(S.C.F.P. - Section locale 985)
- 4.11 «SALARIÉ»
Signifie tout salarié de la Ville de Deux-Montagnes couvert par le présent certificat d'accréditation.

- 4.12 «SERVICE»
Signifie l'unité administrative, sous la responsabilité d'un directeur de service.
- 4.13 «DÉPARTEMENT»
Signifie un secteur d'activités dans un service (Annexe «B-2»).
- 4.14 «AFFECTATION EN FONCTION SUPÉRIEURE OU PROMOTION»
Signifie le passage d'un salarié à une classification supérieure.
- 4.15 «PERMUTATION»
Signifie le changement de fonction entre deux (2) salariés dans une même classification.
- 4.16 «MUTATION»
Signifie le passage d'un salarié d'une fonction à une autre, à l'intérieur d'une même classification.
- 4.17 «CONJOINT»
Signifie les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont le ou les pères et/ou la ou les mères d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.18 Afin de faciliter les dispositions du présent article, la Ville convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé et en avise également le Syndicat.
- 4.19 «ÉQUIPES A ET B »
Répartition des salariés en deux équipes, telle que convenue à la signature de la convention collective et telle que décrite à l'annexe «F».

ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- 5.1 Ni la Ville, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, de son handicap ou de ses activités syndicales. Les deux (2) parties doivent s'opposer à toute distinction de cet ordre.

5.2 DÉFINITION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

- 5.2.1 Le harcèlement psychologique constitue une forme de 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- 5.2.2 Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. La Ville et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister ni être tolérées.
- 5.2.3 Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre ou de compromettre le droit à l'égalité à l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées.
- 5.2.4 La Ville et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister, ni être tolérées. A ce titre, la Ville et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique et sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus entre les parties. La Ville s'engage à ouvrir une enquête dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de toute plainte de harcèlement psychologique ou sexuel qui lui est formulée soit par le salarié ou le Syndicat et de fournir, par écrit, au salarié ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours du début de l'enquête, les résultats de cette dernière ou de sa progression, si à cette échéance celle-ci n'est pas terminée. Les parties en cause s'engagent à traiter avec célérité, objectivité, équité et confidentialité toute plainte et les résultats de l'enquête en découlant. La Ville et le Syndicat conviennent, de plus, de tenter avec les personnes concernées de résoudre le problème une fois l'enquête terminée, et ce, dans la mesure où toutes les parties impliquées y consentent. Il est entendu que la présente procédure ne prive en rien le salarié victime ou le Syndicat des recours possibles en vertu des différentes lois.
- 5.2.5 Aux fins d'application des dispositions du présent article, le terme « résultat » signifie si la plainte est fondée ou non fondée.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 **SÉCURITÉ SYNDICALE**

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

6.2 Tout salarié embauché après la signature de la présente convention ou occupant un emploi régi par cette convention, est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de la Ville.

6.3 La Ville s'engage à déduire de la première paie qui suit l'embauche de tout salarié régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat, de temps à autres, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par chèque, dans les quinze (15) jours suivant le mois terminé, ainsi que la liste des noms et le montant perçu.

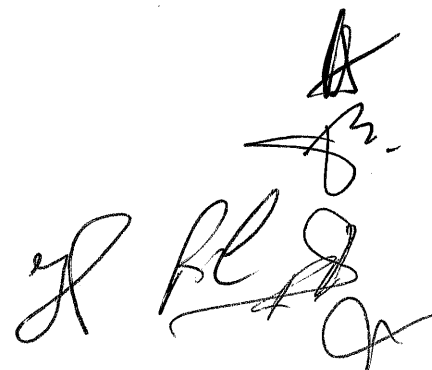
6.4 **AFFICHAGE D'AVIS**

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de la Ville, aux endroits proposés par le Syndicat et approuvés par la Ville.

6.5 **ABSENCES MOTIVÉES**

Tout membre du Syndicat désigné pour participer à des congrès, stages d'étude, préparation de convention ou toute autre activité syndicale légitime est autorisé à quitter son travail sans perte d'ancienneté et d'aucun droit, à la condition cependant qu'il avise le secrétaire-trésorier de la Ville ou son directeur de service, au moins cinq (5) jours avant son départ.

6.6 La Ville n'autorise au cours d'une même année de calendrier, qu'un maximum de trois cents (300) heures ouvrables en totalité, couvrant l'ensemble des membres, comme congés payés pour des activités syndicales, telles que mentionnées à l'article 6.5 ci-dessus; l'excédent de ces trois cents (300) heures seront des congés sans salaire.



Advenant que durant une année de calendrier, la totalité des heures prévues ne sont pas prises par l'ensemble des membres, le solde est transféré à l'année de calendrier suivante, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures.

6.7 La Ville convient en toute équité d'accorder à deux (2) membres du Comité de griefs ou à trois (3) membres du Comité de négociations, dont la présence est requise durant les heures de travail, la transaction par voie directe des affaires du Syndicat avec la Ville concernant respectivement l'application ou la négociation de la convention collective. Le temps ainsi passé en séance avec les représentants de la Ville durant les heures de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

6.8 Deux (2) officiers du Syndicat peuvent, avec la permission de leur supérieur immédiat, à condition que la demande soit faite trois (3) jours à l'avance, s'absenter de leur travail, et ce, avec ou sans solde, pour voir à l'administration courante des affaires de leur Syndicat, selon les dispositions prévues à l'article 6.6 des présentes.

6.9 AVISEURS EXTÉRIEURS

Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de la Ville, ont droit à participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

6.10 La Ville s'engage à accorder, sur demande, entrée libre sur ses terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat. Cependant, une telle demande ne doit être refusée que pour une raison valable.

6.11 COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

6.11.1 Les parties conviennent d'établir un comité de relations de travail composé de quatre (4) membres, dont deux (2) membres représentant la Ville et deux (2) membres représentant le Syndicat. Ce comité se réunit aussi souvent que requis.

6.11.2 Au besoin, la Ville autorisera le ou les membres du comité de relations de travail à rencontrer un de leurs membres sur leur lieu de travail, et ce, durant les heures normales de bureau. À la demande du comité de relations de travail, le directeur du service concerné rencontrera le ou les membres du comité dans les cinq (5) jours suivants.

6.12 STATUT DU SALARIÉ

La Ville, lors de l'engagement du salarié ou du changement de statut dudit salarié, doit faire parvenir au Syndicat copie de la résolution d'engagement ou de modification, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables de son adoption.

6.13 LOCAL SYNDICAL

La Ville fournit et maintient un local syndical sur les lieux de travail.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

7.1 La Ville reconnaît comme représentants du Syndicat les salariés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à la Ville la liste de ses salariés dans les trente (30) jours de l'élection. Les délégués ou membres du Comité de griefs ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'un salarié, d'un ex-salarié ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenu entre ce dernier et la Ville ou un représentant de la Ville. Les rencontres avec les supérieurs pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

7.2 Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'instances dans le but d'inciter un salarié à faire un grief ou à le retirer.

7.3 GRIEFS

7.3.1 Étape préliminaire

Le salarié ou le groupe de salariés, accompagné d'un membre du Comité de griefs du Syndicat, doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le directeur du service ou son représentant. Ce dernier a dix (10) jours, suite à la rencontre avec le Comité, pour rendre réponse par écrit. À défaut d'une réponse écrite ou si la réponse n'est pas rendue dans ledit délai, l'étape suivante s'applique.

7.3.2 Première étape

Le grief que le Syndicat ou la Ville juge à propos de formuler est soumis par écrit, dans les cent (100) jours suivant l'incident lui donnant naissance, au secrétaire-trésorier de la Ville ou à son représentant ou au Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies.

7.3.3 Deuxième étape

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

7.3.4 Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la partie intéressée doit envoyer un avis écrit dans les douze (12) jours qui suivent la rencontre prévue à l'étape précédente.

7.3.5 À défaut d'une réponse dans les délais prévus, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les procédures indiquées plus loin, et ce, dans les quarante (40) jours du délai prévu au paragraphe 7.3.4.

7.3.6 Les limites de temps déterminées au présent article peuvent être prolongées après entente écrite entre la Ville et le Syndicat.

7.3.7 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.

7.3.8 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés statutaires exceptés).

7.3.9 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.

7.3.10 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.

7.3.11 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avise, par écrit, l'autre partie et l'arbitre approprié en vertu de ce qui suit.

- 7.3.12 L'arbitre sera choisi par les deux (2) parties. À défaut d'entente dans le choix, la demande est faite au ministère pour nommer un arbitre.
- 7.3.13 Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixent sans délai la date de la première audition. Les auditions ont lieu à la Ville de Deux-Montagnes.
- 7.3.14 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, et pour les griefs concernant des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 7.3.15 L'arbitre doit communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.3.16 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.3.17 Les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par la Ville et le Syndicat.
- 7.4 Le Comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 7.5 Toute mésentente entre la Ville et le Syndicat qui ne constitue pas un grief est sujette à la procédure prévue au règlement des griefs et d'arbitrage par les deux (2) parties.
- 7.6 MESURES DISCIPLINAIRES
- 7.6.1 La direction d'un service peut convoquer formellement un salarié pour raison disciplinaire et, dans ces cas, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.
- 7.6.2 Un salarié dont la conduite est sujette à un avis ou à une mesure disciplinaire en est avisé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

- 7.6.3 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention.
- 7.6.4 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier du salarié. Toute mesure disciplinaire portée au dossier du salarié ne peut être invoquée contre lui, si le salarié a été au service de la Ville pendant douze (12) mois, à la suite de la dernière inscription pour acte similaire à son dossier. Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par la Ville ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier du salarié.
- 7.6.5 Si un salarié formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, la Ville doit établir par preuve, le bien-fondé, les motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 DÉFINITION

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

8.2 ACQUISITION D'ANCIENNETÉ

Le droit d'ancienneté s'acquiert après un total de six (6) mois de service du salarié à l'essai; tel que prévu à l'article 4.2, et il est rétroactif à la première (1^{ère}) journée à titre de salarié à l'essai.

8.3 CONSERVATION, ACCUMULATION ET PERTE D'ANCIENNETÉ

8.3.1 Conservation et accumulation d'ancienneté

Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 8.3.1.1 Dans le cas d'absence au travail par suite de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail;

8.3.1.2 Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou accident autre qu'un accident de travail, pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois;

8.3.1.3 Dans le cas d'absence au travail pour service public;

8.3.1.4 Dans le cas de suspension disciplinaire n'excédant pas trente (30) jours de calendrier;

8.3.1.5 Dans le cas d'absence autorisée ou selon les dispositions de la convention collective.

8.3.2 Conservation d'ancienneté

Le salarié régulier conserve son ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants:

8.3.2.1 Dans le cas d'absence au travail, pour raison de maladie ou pour raison d'accident, autre qu'un accident de travail, lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à trente-six (36) mois de calendrier.

8.3.3 Perte de l'ancienneté

Le salarié régulier perd son ancienneté dans les cas suivants:

8.3.3.1 Abandon volontaire du service de la Ville;

8.3.3.2 Renvoi pour cause juste et suffisante;

8.3.3.3 Dans le cas d'absence au travail pour service public de plus d'un terme.

8.3.4 Les bénéfiques, tels que vacances, jours de maladie, jours fériés, etc., s'accumulent que durant une (1) année complète, à compter de la date de l'une ou l'autre des absences prévues à l'ensemble du sous-article 8.3 ci-haut.



8.3.5 Lors d'une invalidité à long terme, le solde des vacances accumulées pendant la première année selon le paragraphe précédent, au 30 avril de l'année concernant l'invalidité, pourra être reporté. Toutefois, pour une raison valable, ledit solde, en totalité ou en partie, pourra être exceptionnellement payé en cours d'année s'il y a entente écrite entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

8.4 LISTE D'ANCIENNETÉ

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

8.5 La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher, s'il y a changement, au mois de janvier et au 1^{er} juillet de chaque année, aux endroits de travail respectifs, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition à la suite de nouveaux engagements, apportent automatiquement un amendement à l'annexe.

ARTICLE 9 POSTE VACANT - PROMOTION - MUTATION

9.1

9.1.1 Dans tous les cas de poste vacant, promotion, affectation en fonction supérieure, permutation et mutation, l'ancienneté, parmi les salariés réguliers, est le facteur déterminant, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales du poste ou de la fonction. Il incombe à la Ville de prouver que le salarié est incapable de remplir les exigences normales.

En cas de pénurie de salariés réguliers, la Ville assigne un salarié temporaire qui a complété la période lui donnant droit au rappel et qui rencontre les exigences normales du poste avant l'embauche d'un nouveau salarié.

9.1.2 Nonobstant le paragraphe 9.1.1 des présentes, dans le cas d'affectation en fonction supérieure, permutation ou mutation, l'ancienneté ne s'applique pas dans les cas inférieurs à vingt-quatre (24) jours ouvrables consécutifs.

9.1.3 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer un travail temporaire dans une classification inférieure à la sienne, ce dernier conserve son salaire, mais ne peut refuser d'effectuer la fonction demandée pour une durée maximale de quatre (4) jours consécutifs.

9.2

9.2.1 Affichage

Dans tous les cas de poste vacant que la Ville juge à propos de combler ou lors de la création d'une nouvelle fonction, la Ville doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés réguliers intéressés doivent transmettre, par écrit, dans le délai de cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage, leur candidature pour l'emploi en question au bureau du secrétaire-trésorier de la Ville. Après cette période, la Ville communique par écrit au Syndicat, les noms des salariés réguliers qui ont appliqués sur le poste. La Ville doit faire connaître sa décision, dans un délai de dix (10) jours ouvrables au terme de la période d'affichage et le salarié nommé doit recevoir son nouveau salaire et occuper sa nouvelle fonction.

Toutefois, si le salarié ne remplit pas les conditions normales de ladite fonction, il est réintégré au poste qu'il occupait auparavant, avec tous ses droits d'ancienneté. Dans ce cas, le poste est comblé en tenant compte des candidatures sur le dernier affichage sans réafficher ce poste de nouveau.

Les parties conviennent que lors de tout affichage d'un poste régulier, le Syndicat peut appliquer pour et au nom de toute personne, dont il y a tout lieu de croire qu'il ou elle est absent (e) pendant la période d'affichage.

9.2.2 Période d'essai

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt-quatre (24) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, le salarié réintègre son ancien poste s'il le désire, avec un avis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables de son intention, à son supérieur immédiat ou à la demande de la Ville, si ledit candidat ne répond pas aux exigences normales de l'emploi. Dans les deux cas, il le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

- 9.3 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou permutation ultérieure.
- 9.4 La Ville a le privilège de donner un entraînement spécial en vue d'une promotion aux salariés qui sont qualifiés pour être entraînés dans des fonctions supérieures, en autant que l'article 9.1 ci-dessus soit respecté.
- 9.5 La Ville s'engage à faire parvenir au Syndicat toute copie d'affichage concernant le personnel, tel que défini au paragraphe 9.2.1 des présentes.
- 9.6 Si aucune candidature n'est reçue des salariés de la Ville dans le délai prévu ci-haut, la Ville se réserve le privilège de procéder par appel d'offres d'emploi à l'extérieur.
- 9.7 Un salarié qui est appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant une (1) année complète.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.1 Aucun salarié régulier ne peut être congédié, mis à pied, ni ne subir de baisse de salaire à la 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, l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel.
- 10.2 La Ville s'engage, lors de toute éventualité d'annexion ou de fusion dont il fait partie, à exiger que l'ancienneté et toutes les autres conditions de travail de ses salariés, à la date de ladite fusion ou annexion, soient reconnues par le nouvel organisme ainsi créé.

De plus, les parties s'entendent pour former un comité de deux (2) membres respectifs de chacune des accréditations syndicales et de la Ville, pour discuter des modalités applicables en regard des dispositions des conventions collectives des employés alors fusionnés ou annexés. Advenant un désaccord, les articles de la Loi sur la gestion du territoire et ceux du Code du Travail alors en vigueur s'appliquent.

- 10.3 Lorsqu'un salarié perd le privilège d'utiliser son permis de conduire en raison de l'application d'une loi quelconque et qu'un tel permis lui est nécessaire pour exécuter ses fonctions, la Ville assigne le salarié à des tâches qui ne nécessitent pas un permis de conduire, jusqu'à l'obtention d'un permis restreint, pour une période maximale de quinze (15) jours. Lorsque le salarié bénéficie à nouveau d'un permis de conduire, il reprend le poste qu'il occupait avant.

ARTICLE 11 BOURSES, PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

- 11.1 Le salarié désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle, en poursuivant des études par correspondance ou autrement, peut obtenir de la Ville une aide financière. La Ville en acquitte les frais de scolarité, sur présentation du certificat de réussite.

Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que le salarié accomplit ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

- 11.2 Le salarié qui quitte l'emploi de la Ville dans les deux (2) années qui suivent la fin desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de la Ville, selon le calcul suivant:

- Six (6) mois ou moins après la fin du cours:
Rembourser la totalité dudit montant;
- De six (6) à douze (12) mois après la fin des cours:
Rembourser la moitié dudit montant;
- De douze (12) à vingt-quatre (24) mois après la fin du cours:
Rembourser le tiers dudit montant.

- 11.3 Toute demande de bourse doit être formulée, par écrit, au bureau du secrétaire-trésorier de la Ville, et ce, avant l'inscription auprès de l'institution d'enseignement. Le montant alloué pour ces cours ne doit pas excéder quatre cents dollars (400,00\$) par année par salarié. Cependant, le montant total mis à la disposition des salariés par la Ville est de deux mille dollars (2 000,00\$) par année. Si ce montant de deux mille dollars (2 000,00\$) est épuisé la Ville peut accepter ou refuser toute autre demande subséquente.

11.4 HEURES DE COURS

Il est entendu que ces cours doivent être suivis en dehors des heures normales de travail stipulées à la présente convention.

11.5 COURS OBLIGATOIRES

Nonobstant tout ce qui précède, lorsque la Ville juge qu'il est nécessaire d'inscrire un salarié à un cours, afin de répondre aux exigences d'une nouvelle technologie ou autre besoin de même nature, la Ville s'engage à:

- a) permettre l'accès au cours selon l'horaire établi par l'institution d'enseignement qui prodigue ce cours ou selon l'horaire de formation donnée par la Ville. Le salarié a le choix de modifier son horaire pour lui permettre l'accès au cours. Si ce cours est dispensé au-delà de l'horaire régulier d'une journée de travail du salarié, lesdites heures sont rémunérées au taux du temps supplémentaire. Néanmoins, le salarié doit les prendre en temps accumulé selon l'article 14.10;
- b) payer les frais d'inscription et de scolarité;
- c) rembourser les frais de déplacement au tarif établi par résolution du Conseil, si le salarié utilise son automobile, ou lui rembourser le prix du billet de train ou d'autobus, si tel est le cas;
- d) verser au salarié qui s'absente pour ce cours, le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été au travail. Lorsque le salarié travaille sur un horaire de quarts (*shift*), ce dernier est réputé travailler pendant les heures où il assiste à ce cours;
- e) à chaque année, inscrire les mécaniciens à un cours de formation durant les heures régulières de travail d'une durée minimale de trente-huit (38) heures;
- f) payer le temps de déplacement et le kilométrage;
- g) assigner à la manipulation des déchets dangereux, seulement les salariés ayant reçu la formation annuelle à cette tâche.

ARTICLE 12 SALAIRE ET CLASSIFICATION

12.1 POLITIQUE D'ADMINISTRATION

Les classifications s'appliquant à la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués aux annexes «C» et «E», lesquelles font partie intégrante de la présente convention.

12.2 TRAITEMENT

Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu aux annexes «C» et «E», pour sa classification.

12.3 CRÉATION ET/OU MODIFICATION DE FONCTION

12.3.1 Si pendant la durée de la présente convention collective, la Ville décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier le contenu d'une fonction actuelle, il doit, au préalable, s'entendre avec le Syndicat au sujet des modalités et du salaire attachés à ladite fonction. En cas de désaccord, le cas peut être soumis selon la procédure régulière des griefs.

12.3.2 Les parties aux présentes conviennent de maintenir un comité conjoint qui procède à la révision des descriptions d'emploi et à l'évaluation des tâches de toutes les fonctions actuelles et nouvelles, selon le paragraphe précédent en utilisant le système de points qui a servi à l'équité.

12.4 JOUR ET DÉTAILS DE LA PAIE

12.4.1 Tout salarié régi par les présentes est payé comme suit:

12.4.1.1 Concernant les salariés réguliers et à l'essai, le salaire de base hebdomadaire est payé le jeudi avant-midi suivant la semaine travaillée, si le jeudi est un jour férié et chômé, le salarié est payé la veille.

12.4.1.2 Tout salaire excédant le salaire de base (temps supplémentaire, prime, changement de classe temporaire ou autres) est payé le deuxième (2^e) jeudi avant-midi suivant la semaine travaillée.

12.4.2 Cependant, le premier salaire de base hebdomadaire du salarié à l'essai est payé le deuxième (2^e) jeudi avant-midi suivant la première semaine de travail complète.

Concernant tout autre salarié, le salaire total est payé le deuxième jeudi, suivant la semaine travaillée.

12.4.3 En cas de maladie ou d'accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance-maladie de l'accidenté est envoyé selon la méthode indiquée au paragraphe 12.4.4 des présentes.

12.4.4 Quant à la modalité de paie, les parties s'entendent que le mécanisme «Dépôt-direct-paie» s'applique, à compter de la signature des présentes, à tout salarié de la Ville. L'exception à cette règle réside à tout salarié régulier, mentionné à l'annexe «B» qui à la date de la signature de la présente convention collective, n'a pas adhéré à ce système. Advenant que ledit salarié régulier n'ayant pas adhéré y adhère, l'obligation mentionnée à la première phrase du présent paragraphe devient statutaire.

Le salarié qui utilise le «Dépôt-direct-paie» a le choix de son institution financière.

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

- a) Le nom et le prénom du salarié;
- b) L'adresse du salarié;
- c) Le taux de salaire;
- d) La fonction du salarié;
- e) Le nombre d'heures régulières;
- f) le nombre d'heures supplémentaires;
- g) la période de paie;
- h) les gains totaux en temps régulier et supplémentaire;
- i) le nombre de journées de maladie payé (vacances ou autres);
- j) le montant brut de la paie;
- k) les détails des déductions;
- l) le montant net de la paie.

12.6 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels dans la semaine qui suit son départ.

12.7 Les corrections des erreurs dans les paies des salariés se font de la manière suivante:

- ✓ Les corrections supérieures à vingt-cinq dollars (25,00\$) se font dans les vingt-quatre (24) heures, suivant la demande du salarié.
- ✓ Les corrections inférieures à vingt-cinq dollars (25,00\$) se font sur la paie suivante.

12.8 PERMUTATION TEMPORAIRE OU ENTRAÎNEMENT

Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.

12.9 Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux de cette classification.

Aux fins d'application des dispositions prévues à l'article 16.1 de la présente convention collective, lorsqu'un tel salarié effectue deux (2) mois et plus de travail dans une telle classification, ce dernier reçoit une rémunération, pour la période de vacances à laquelle il a droit, équivalente au prorata du temps travaillé dans ladite classification.

12.10 Un salarié à l'entraînement en vue d'une promotion reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion. Cette période d'entraînement ne peut cependant excéder trois (3) mois complets de service.

ARTICLE 13 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

SALARIÉS AU SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS ET DU SERVICE DES LOISIRS

13.1.1 La semaine régulière de travail pour les salariés du service des Travaux publics et du service des Loisirs est de quatre (4) jours consécutifs, pour toute l'année.

Horaires :

Du lundi au jeudi :

De sept heures (7h00) à midi (12h00) et de treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00).

Ou

Du mardi au vendredi :

De sept heures (7h00) à midi (12h00) et de treize heures (13h00) à dix-sept heures (17h00).

- ✓ Deux (2) semaines à l'avance, pour les salariés temporaires, la Ville établit un horaire de quatre (4) jours maximum qui peuvent ne pas être consécutifs, tel que prévu au paragraphe 13.1.1.
- ✓ Deux (2) fois par année, il est loisible à la Ville de modifier les équipes A et B.

13.1.2 Cédules différentes:

La Ville peut faire des cédules de travail différentes de celles prévues au paragraphe 13.1.1 et doit aviser les salariés concernés au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Cependant, cette cédule s'applique à un maximum de trois (3) salariés. Ces cédules prévoient l'opportunité d'effectuer un quart de travail de huit (8) heures consécutives sans prise de pause ni de période de repas et être payé pour neuf heures et demie (9.5). Dans l'éventualité où les salariés désirent prendre une période de repas, ils doivent prolonger leur quart de travail d'autant.

13.1.3. Abrogé

13.2 PRIME DE QUART

13.2.1 Tous les salariés travaillant de soirée ou de nuit reçoivent une prime de quart de un dollar et cinquante sous (1,50\$) l'heure.

13.2.2 À compter de dix-sept (17h00) heures pour les salariés de:
Voirie, parc, conciergerie, etc.

13.3 PÉRIODE DE REPAS RETARDÉE

Dans les cas d'urgence où les salariés doivent travailler pendant la période régulière du repas, on doit leur allouer ce même temps, aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, et à tout événement, pas plus tard qu'une heure après la période de repas, et la Ville verse au salarié une allocation maximale de quinze (15,00\$) dollars net pour le repas, avec présentation d'une pièce justificative.

13.4 PÉRIODE DE REPOS INTERCALAIRE

13.4.1 Deux (2) pauses intercalaires de quinze (15) minutes par jour ne sont pas prises par les employés mais payées à la fin de chacune des journées prévues au paragraphe 13.1.1.

13.4.2 Le salarié affecté à guider la souffleuse à neige bénéficie d'une période de repos d'une demi-heure (0h30), sans perte de salaire, dans un endroit chauffé pour chaque quatre (4) heures travaillées.

13.5 CONCIERGE

La semaine régulière de travail pour le concierge est selon le même quantum que l'article 13.1.1. Cependant, la Ville détermine l'horaire de travail, et ce, entre 6h00 heures et 18h00, du lundi au vendredi.

13.6 PRIME DE DISPONIBILITÉ

13.6.1 Le salarié est requis de se tenir à la disposition de la Ville pour une période continue de sept (7) jours pour effectuer des travaux d'urgence. Il reçoit une prime de trente-cinq (35,00\$) dollars par jour et de cinquante (50,00\$) dollars les jours fériés ainsi que les jours de fin de semaine. Avec majoration de cinq (5\$) dollars par jour tous les deux (2) ans au 1^{er} janvier à compter de janvier 2006.

13.6.2 Pour les deux (2) semaines de Noël et du jour de l'An, le salarié reçoit une prime supplémentaire de dix (10,00\$) dollars par semaine.

13.6.3 Le travail accompli est rémunéré suivant les dispositions de l'article 14.

- 13.6.4 Seuls les salariés «en disponibilité» sont rémunérés pour le port du téléavertisseur fournit par la Ville. Cette rémunération fait partie intégrante de la prime de disponibilité. De plus, la Ville fournit un téléphone cellulaire et un véhicule au salarié de garde pour une période de sept (7) jours continus. Le véhicule est utilisé strictement aux fins du travail. Pour avoir droit audit véhicule, le salarié doit habiter dans un rayon de dix (10) kilomètres à partir des limites de la Ville.
- 13.7 Le temps de garde est facultatif et est réparti équitablement entre les salariés dont les services seront requis à tour de rôle, pourvu qu'ils aient la compétence pour effectuer le travail requis.
- Le temps de garde doit être effectué en entier par le salarié, sous réserve d'une situation hors de son contrôle. Le cas échéant, il incombe à ce salarié de trouver un remplaçant pour effectuer cette période de garde. La prime quotidienne est versée au salarié remplaçant.
- 13.8 Tout salarié a droit à cinq (5) minutes avant la fin de sa journée de travail pour se laver.
- 13.9 Il est convenu entre les parties d'établir une concordance en heures en ce qui concerne les vacances annuelles et les jours de maladie prévus à la convention de travail. Ainsi:
- 13.9.1 Une (1) semaine: 38 heures
- 13.9.2 Une (1) journée: 9.5 heures
- 13.9.3 Les heures de vacances ou de maladie sont déduites en fonction des paragraphes 13.9.1 et 13.9.2

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 14.1 Tout travail effectué sur semaine en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 13, ou lors d'un congé hebdomadaire où le samedi est considéré comme temps supplémentaire, est rémunéré au taux de temps et demi (150%) pour les trois (3) premières heures, et temps double pour les heures subséquentes sur une période de vingt-quatre (24) heures.
- 14.2 Tout salarié requis de travailler le dimanche, en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de temps double (200%).

14.3 Tout salarié dont les services sont requis les jours de fêtes chômées, prévus à l'article 15 de la présente convention, est rémunéré au taux de temps double (200%) pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle le salarié a droit pour la fête.

14.4 Le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et est réparti aussi également que possible parmi les salariés qui sont capables d'accomplir cette fonction. S'il n'y a personne disponible, le temps supplémentaire est accompli par un salarié couvert par la présente convention.

14.4.1 Les salariés temporaires peuvent faire un maximum d'une heure de temps supplémentaire immédiatement après leur horaire régulier de travail.

14.5 Pour les fins du présent article, lorsque du travail est effectué en temps supplémentaire, il sera compilé demi-heure par demi-heure. Toute fraction d'une demi-heure est considérée comme demi-heure entière.

14.6 Toute période de temps supplémentaire de plus de trois (3) heures est coupée d'une période de repos intercalaire de quinze (15) minutes.

14.7 RAPPEL AU TRAVAIL

Tout salarié rappelé au travail et requis de faire du temps supplémentaire sans continuité avec la journée régulière de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, au taux de surtemps applicable selon la journée.

14.8 Tout salarié appelé au travail et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, et tout salarié qui n'est pas avisé avant de quitter son travail de la période précédente ou avant de quitter sa demeure pour aller au travail, et pour lequel il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux régulier.

14.9 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AVANT LE QUART RÉGULIER DE TRAVAIL

Le salarié qui est appelé à travailler en temps supplémentaire a droit à une période de six (6) heures d'arrêt avant le début de son quart de travail régulier, pourvu qu'il ait travaillé trois heures et demie (3h30) continues entamant cette période d'arrêt. Les heures d'arrêt qui chevauchent le quart de travail sont rémunérées comme si le salarié était au travail.



14.10 TEMPS ACCUMULÉ

14.10.1 Durant la période du 1^{er} décembre de l'année au 30 novembre de l'année suivante, le salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire a le choix, selon le taux prévu à l'article 14, de se faire payer les heures faites ou d'accumuler ses heures afin qu'elles lui soient compensées selon les dispositions suivantes :

14.10.1.1 Il sera loisible au salarié d'accumuler en banque le temps supplémentaire effectué. Toutefois, il ne peut reprendre que soixante seize (76) heures annuellement en temps et la différence sera payée selon le paragraphe 14.10.1.4.

14.10.1.2 Le choix de vacances annuelles a priorité sur ces congés.

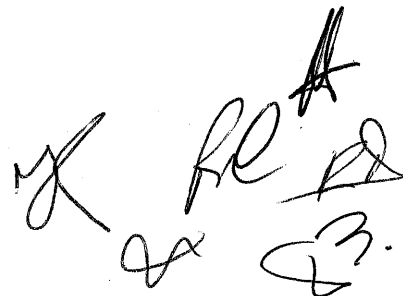
14.10.1.3 Le salarié doit s'entendre avec son supérieur immédiat trois (3) jours ouvrables avant la reprise dudit temps.

14.10.1.4 Le temps ainsi accumulé ne peut être reporté au-delà du 1^{er} décembre de l'année en cours. Le temps ainsi cumulé est payé à la demande du salarié, ou au plus tard à la première paie du mois de décembre de l'année courante au taux de salaire en vigueur à l'annexe «C».

ARTICLE 15 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

15.1 Les fêtes suivantes sont considérées comme fêtes chômées et payées:

- 15.1.1 - Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- La Fête de la Reine;
- La Fête nationale (St-Jean-Baptiste);
- La Fête du Canada;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Trente-huit (38) heures de congé mobile par année, moyennant un préavis de quatre (4) jours ouvrables et l'autorisation du supérieur immédiat.
- du 23 décembre au 3 janvier inclusivement



- 15.1.2 Toutefois, les absences d'un salarié, à compter de la vingt-quatrième (24^e) heure de congé mobile consentie à la présente, ne doivent en aucun temps occasionner du temps supplémentaire ou du temps temporaire ou perturber le bon fonctionnement du service de la Ville. En conséquence, la date dudit congé doit être autorisée par le directeur du service, le cas échéant.
- 15.2 À l'exception du 23 décembre et du 3 janvier, lorsque le jour chômé mentionné tombe un vendredi, samedi, dimanche ou lundi, celui-ci est pris comme suit:
- Si c'est un vendredi ou un samedi: Le jeudi ou vendredi précédent selon l'horaire de travail
 - Si c'est un dimanche ou un lundi: Le lundi ou mardi suivant selon l'horaire de travail
- 15.3 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 16 de la présente convention, ces jours de congés sont accumulés et remis à la suite de vacances annuelles de l'année fiscale en cours, ou si le salarié le désire, ces congés peuvent être remis à une date choisie par le salarié, sur approbation du directeur du service. À défaut de se faire, ces congés sont payés en argent la première paie du mois de décembre.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

16.1 Tout salarié couvert par la présente convention a droit aux vacances suivantes :

16.1.1 S'il a moins d'un (1) an de service continu:

À une (1) journée à son taux régulier de salaire, pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de huit (8) jours ouvrables;

16.1.2 Après douze (12) mois de service continu:

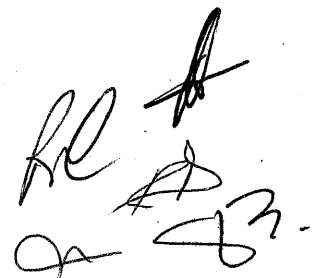
À deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;

16.1.3 Après trois (3) ans de service continu:

À trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;

16.1.4 Après cinq (5) ans de service continu:

À quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;



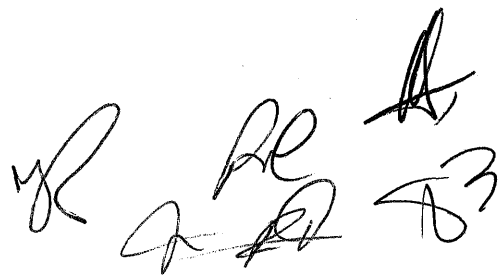
- 16.1.5 Après dix (10) ans de service continu:
À cent soixante et onze (171) heures de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- 16.1.6 Après quinze (15) ans de service continu:
À cinq (5) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- 16.1.7 Après vingt (20) ans de service continu:
À six (6) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- 16.1.8 Après vingt-cinq (25) ans de service continu:
À sept (7) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire dont une peut être transférée dans une banque de préretraite;
- 16.1.9 Après trente (30) ans de service continu:
À sept (7) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire et une semaine de vacances supplémentaire est cumulée dans une banque de préretraite.
- 16.1.10 Le salarié ne peut prendre plus de trois (3) semaines entre le 15 mai et le 1^{er} septembre.

Toutefois, lorsque tous les salariés ont fixé leur choix de vacances conformément au paragraphe 16.3.1 et qu'il reste des disponibilités à l'intérieur de ces périodes, en tenant compte des besoins du service, ces disponibilités sont offertes comme deuxième (2^{ième}) choix en utilisant le même mécanisme que celui prévu au paragraphe 16.3.1.

16.2 La rémunération pour la période de vacances est remise au salarié avant son départ.

16.3 PÉRIODE DE VACANCES

- 16.3.1 La période de vacances pour chacun est fixée au choix du salarié suivant l'ancienneté, tel que définie dans la convention collective, et cela, dans chacun de leur département respectif;
- 16.3.2 La période de service continu donnant droit à une période de vacances est établie du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante;



- 16.3.3 Un calendrier de période de vacances, par ordre d'ancienneté, est affiché par le directeur de service pour l'information des salariés avant le 1^{er} avril de chaque année; les salariés confirmeront la liste affichée avant le 1^{er} mai suivant.
- 16.4 Si pour une raison ou une autre, un salarié quitte le service de la Ville, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 16.5 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, s'il le désire, remettre son congé annuel à une date fixée, à la suite d'un accord entre lui et la Ville.
- 16.6 Advenant que le salarié soit en vacances lors de l'application de l'article 18, le salarié peut reporter lesdites vacances s'il y a une réclamation d'assurance acceptée.

ARTICLE 17 SANTÉ-SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 17.1 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit son plein salaire jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin de la Ville et la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) fassent rapport qu'il souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, contractée au travail, qui le rend incapable de remplir ses fonctions ou qu'il est apte à retourner au travail. Dans telle éventualité, le salarié reçoit les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
- 17.2 Cependant, il est entendu que le Salarié doit remettre à la Ville, toute prime ou compensation en salaire qu'il pourrait recevoir d'une assurance payée par la Ville à cet effet.

17.3 RECOUVREMENT DU SALAIRE

Cependant, il est entendu que si la réclamation du salarié est refusée à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, le salarié s'engage à remettre sur demande express de la Ville, tout salaire versé en trop par celle-ci, tel que défini à l'article 18.16.

- 17.4 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours en maladie accumulés en faveur du salarié.

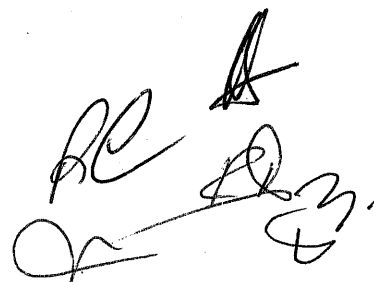
- 17.5 Le salarié qui bénéficie de tout paiement ou compensation ou salaire versé en vertu du présent article subroge de plein droit la Ville en réclamation de tout paiement effectué en vertu de la présente clause contre tous tiers responsables.
- 17.6 En conséquence, le salarié est tenu de collaborer dans la plus grande mesure du possible, en fournissant dans les délais requis par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST), les certificats médicaux ou tout autre document établissant la preuve de réclamation.
- 17.7 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- 17.8 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 17.9 La Ville doit fournir des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les salariés contre les blessures. Il doit mettre une trousse de premiers soins à leur disposition.
- 17.10 Dans les cas d'accidents, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 17.11 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il s'engage à en informer son directeur ou un représentant de la Ville avant de quitter l'établissement, ou dans les plus brefs délais. Le salarié s'engage aussi à faire parvenir le rapport médical initial au service des ressources humaines le plus rapidement possible.

ARTICLE 18 PROTECTION MALADIE (ASSURANCES COLLECTIVES)

- 18.1 Un régime d'assurances collectives reste en vigueur pour la durée de la présente convention. Il est entendu entre les parties que la participation de la Ville est conforme aux engagements prévus dans la lettre d'entente sur l'assurance collective.
- 18.2 La police d'assurance en vigueur fait partie intégrante de la convention collective.



- 18.3 Lors d'invalidité de courte durée, tout salarié régulier de l'annexe «B» assujetti à la présente convention bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour cause de maladie, et ce, aux conditions prévues à la lettre d'entente.
- 18.4 Tout salarié régulier a droit à la protection du présent plan; cette protection cesse cependant lorsqu'il quitte son emploi à la Ville ou au plus tard, au moment où il prend sa retraite.
- 18.5 Pour chaque mois de service, le salarié a droit à un crédit de 6.333 heures de maladie, qui seront comptabilisées à la «banque de congé en maladie», totalisant soixante-seize (76) heures. Quatre (4) jours ou l'équivalent de jours accumulés seront rémunérés selon l'annexe «C» des salaires le premier jeudi de juillet et le premier jeudi de décembre de chaque année.
- 18.6 Pour chaque période admissible de trois (3) jours, le salarié est rémunéré à même les journées de maladies portées à son crédit, tel qu'établi à l'article 18.5. Si le salarié n'a pas cumulé le nombre d'heures suffisant, la Ville avancera le nombre d'heures requis, ce qui affectera les prochains paiements selon l'article 18.5.
- 18.7 L'indemnité prévue à l'article 18.3 est avancée par la Ville, sous réserve que le salarié accepte que la compagnie d'assurances verse l'indemnité requise à la Ville. Le salarié s'engage à rembourser à la Ville les prestations reçues de l'assurance emploi et / ou en auto-assurance.
- 18.8 La Ville continue à verser au Régime supplémentaire des rentes une contribution égale à celle du salarié qui reçoit une indemnité en vertu du présent plan.
- 18.9 Advenant le départ d'un salarié, soit par suite de démission ou autrement, la Ville pourra retenir de son dernier salaire la somme équivalente aux crédits avancés à ce membre ou payer, s'il y a lieu, en vertu de l'article 18.5, selon le taux de 6.333 heures par mois travaillé. En cas de décès, les ayants droit reçoivent la somme due.
- 18.10 Pour chaque absence pour cause de maladie excédant une période de trois (3) jours ouvrables, sur demande de la Ville, le salarié doit fournir un certificat médical indiquant la nature exacte de sa maladie.



- 18.11 Le salarié doit informer son supérieur immédiat de sa maladie, autant que possible dans la première journée de son absence, pour avoir droit au paiement. À son retour au travail et sur demande de la Ville, le salarié doit produire un certificat médical de son médecin traitant, que pour les absences de plus de trois (3) jours. Il est entendu que la décision du médecin traitant du salarié n'est discutable en aucun cas.
- 18.12 La Ville peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. Cependant, le bureau dudit médecin doit être situé à l'intérieur des limites territoriales de la M.R.C. de Deux-Montagnes.
- 18.13 Lorsqu'un salarié est obligé de quitter son travail parce qu'il est malade, il est payé pour le reste de la journée de travail, et ce temps est soustrait du temps porté à son actif pour le congé de maladie.
- 18.14 Les salariés concernés renoncent à la proportion de cinq douzième (5/12) de la réduction du taux de cotisation qui peut être accordé à la Ville, en vertu du paragraphe 64 (4) de la Loi de 1971 sur l'Assurance Chômage.
- 18.15 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois que le salarié a travaillé durant la totalité des jours ouvrables, sauf les absences prévues aux articles 6, 11, 15, 16, 17, 18, et 19 (sauf 19.7) de la présente convention.
- 18.16 RECOUVREMENT SUR LE SALAIRE

Cependant, il est entendu que si la réclamation du salarié est refusée par l'assurance emploi ou l'assureur ou la Ville (auto assurance), le salarié s'engage à remettre sur demande express de la Ville, tout salaire versé en trop par celle-ci, dès la première (1^{ière}) journée de l'événement, soit:

- a) En vertu du paragraphe 18.5, si possible.
- b) Par un remboursement direct à raison de cinq pour cent (5%) de la somme due par période de paie.
- c) Par une combinaison de a) et de b) précédents.



ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX

- 19.1. Tout salarié régulier ou ayant complété la période de droit de rappel bénéficie de congés payés, consécutifs à l'événement. Pour ce qui est des étudiant(e)s, les normes du travail s'appliquent.
- 19.1.1 Lors de son mariage:
Trois (3) jours ouvrables.
- 19.1.2 Lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un père ou d'une mère:
Un (1) jour ouvrable.
- 19.1.3 Lors du décès du conjoint ou d'un enfant:
Cinq (5) jours ouvrables. Cependant, sur demande du salarié, la Ville convient d'accorder un congé sans salaire jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables en plus des jours prévus.
- 19.1.4 Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, d'un grand-parent, du gendre, de la bru, d'un petit enfant:
Trois (3) jours ouvrables.
- 19.1.5 Lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant:
Deux (2) jours ouvrables.
- 19.2 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur sa demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 19.3 Concernant le décès des personnes mentionnées ci-haut, si ces personnes résident à plus de cent soixante (160) kilomètres de la Ville, le salarié a droit à une (1) journée supplémentaire, et ce, sans diminution de salaire.
- 19.4 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à la Ville, le montant des honoraires reçus pour les jours d'absences correspondant aux journées ouvrables. Cet article s'applique aussi au salarié temporaire qui est au travail, et ce, pour la période où il serait normalement réputé au travail.

19.5 Le salarié qui travaille de nuit au moment où il est appelé comme juré ou témoin bénéficie des dispositions à l'article 19.4 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.

19.6 Advenant que le salarié soit en vacances lors de l'application du présent article, le salarié peut reporter lesdites vacances, et ce, avec l'autorisation de son supérieur immédiat.

19.7 CONGÉ SANS SALAIRE

Le Salarié régulier qui le désire peut prendre un congé sans salaire d'une période minimale d'un (1) mois et d'un maximum d'un (1) an, selon les critères suivants:

19.7.1 Le salarié doit, lors de sa demande, avoir accumulé au moins cinq (5) années d'ancienneté;

19.7.2 En faire l'avis, par écrit, à son supérieur immédiat, au moins un (1) mois de calendrier à l'avance;

19.7.3 Lors de ce congé, le salarié défraie seul et à cent pour cent (100%) la prime d'assurance groupe;

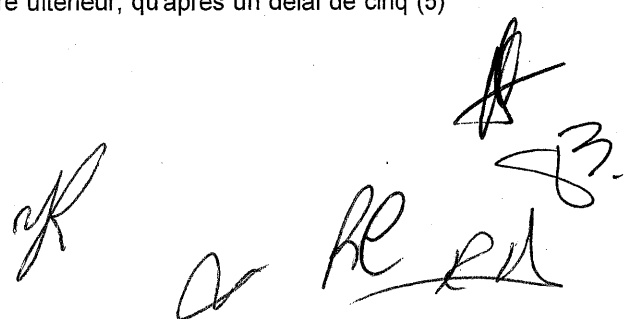
19.7.4 Lors de ce congé, si le salarié défraie sa quote-part au fonds de pension, la Ville doit assumer sa participation requise en vertu de l'article 21.2;

19.7.5 Le salarié cumule son ancienneté lors de ce congé;

19.7.6 À son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant son départ;

19.7.7 Le salarié, lors de son congé, n'a pas le droit aux avantages prévus aux articles 15, 16, 19 et 23, nonobstant le sous-article 8.3.4 des présentes, et ce, au prorata de la durée du congé;

19.7.8 Le salarié ne peut reprendre un congé sans salaire ultérieur, qu'après un délai de cinq (5) ans de son retour de congé.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

19.7.9 Un salarié désirant mettre fin à son congé sans salaire peut le faire en avisant, par écrit, son supérieur immédiat trente (30) jours à l'avance en indiquant la date prévue de son retour.

19.8 CONGÉ AUTOFINANCÉ

a) Tout salarié régulier ayant cinq (5) ans de service peut s'inscrire en tout temps à un congé autofinancé. À cet effet, il doit fournir à la Ville un avis de trente (30) jours de même que lui indiquer les modalités du congé demandé. Dans le cadre du financement de ce congé, il ne reçoit qu'une partie de son salaire pendant deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans afin de bénéficier d'un congé de six (6) à douze (12) mois. Toutefois, la Ville et le salarié continuent de contribuer en totalité au régime de retraite dans le but de ne pas retarder la prise de la retraite. Il en est de même pour la contribution à l'assurance collective, au cas où surviendrait une maladie.

b) Ratio

Le ratio de salaire obtenu est le suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75%	83,3%	87,5%	90%
7 mois	70,8%	80,5%	85,4%	88,3%
8 mois	-	77,8%	83,3%	86,6%
9 mois	-	75%	81,3%	85,5%
10 mois	-	72,2%	79,2%	83,3%
11 mois	-	-	77,1%	81,7%
12 mois	-	-	75%	80%

c) Congé

Pendant son congé, le salarié est réputé être au travail et bénéficie de tous les avantages et cumul d'avantages de la convention au prorata. Toutefois, si la durée du congé est d'un (1) an, le salarié est réputé avoir pris son quantum annuel de vacances payées auxquelles il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, le salarié est réputé avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel il a droit, au prorata de la durée du congé.

d) Départ

Si un salarié décède ou quitte son emploi suite à un départ volontaire ou un congédiement pour cause juste et suffisante, le régime du traitement autofinancé cesse et la Ville remet au salarié toutes les sommes retenues. Ces sommes d'argent peuvent, au choix du salarié, lui être transférées dans un RÉER, dans la mesure où il est admissible ou lui être remboursées.

e) Congé sans salaire pendant la période de financement

Tout congé sans salaire d'un salarié au cours de la période de financement a pour effet de prolonger la période de financement pour une durée égale au congé sans salaire.

f) Report du congé autofinancé


Un salarié peut reporter la date du début de son congé pour un maximum d'un (1) an. À cette fin, il avise la Ville quarante-cinq (45) jours avant le début présumé du congé qu'il reporte le début de son congé. Lorsque le salarié désire débiter son congé, il avise la Ville au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

g) Nouveau congé autofinancé

Un salarié doit respecter un délai de cinq (5) ans d'attente avant de pouvoir quitter pour un prochain congé autofinancé.

ARTICLE 20 VÊTEMENTS DE TRAVAIL

20.1 La Ville s'engage à fournir à tous les salariés les vêtements protecteurs appropriés pour l'exercice de leur travail, sans frais. Ceci comprend bottes de caoutchouc, imperméables, chapeaux, gants spécialisés et pantalons de sécurité, casques protecteurs, salopettes ou sarraus, chaussures de sécurité pour l'été et l'hiver ainsi que des gants de travail pour l'été et l'hiver. La Ville met à la disposition du personnel des travaux publics et loisirs trois (3) habits de motoneige et trois (3) chapeaux protecteurs pour être utilisés au besoin par les salariés.



- 20.2 La Ville fournit également à chacun des salariés réguliers, un manteau de type «Hydro-Québec» à tous les deux (2) ans ainsi qu'un coupe-vent.
- 20.3 De plus, la Ville fournit à chacun de ses salariés réguliers une (1) fois par année:
- Deux (2) chemises - manches longues;
 - Deux (2) chemises - manches courtes;
 - Quatre (4) pantalons;
 - Quatre (4) chandails (t-shirt);
 - Sur présentation de la paire de bottines de sécurité usées:
 - Une paire de bottines de sécurité doublées (Kodiak ou qualité équivalente);
 - Une paire de bottines de sécurité en feutre;
 - Une paire de bottes couvre chaussures ou des claques, au choix de l'employé.
- 20.4 La Ville doit fournir les items saisonniers en mai et en novembre.
- 20.5 Les salariés s'engagent à porter tout vêtement protecteur au cours de leurs fonctions, sous peine de sanction.

ARTICLE 21 RÉGIME DE RETRAITE

- 21.1 La lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention.
- 21.2 La Ville s'engage à maintenir le régime complémentaire de retraite et à verser au régime de retraite à chaque année, pour chacun des participants audit régime, neuf pour cent (9%) du salaire brut de chaque salarié. De plus, à partir du 1^{er} janvier 2008, la Ville verse un pour cent (1%) supplémentaire dans un fonds pour l'amélioration des bénéfices des salariés.
- 21.3 Le salarié s'engage à verser au régime de retraite à chaque année, huit et demi pour cent (8.5%) de son salaire brut. De plus, le salarié verse un demi pour cent (0.5%) supplémentaire dans un fonds pour l'amélioration des bénéfices aux salariés.
- 21.4 L'Employeur est responsable du déficit, conformément aux dispositions de l'article 3.2 du règlement numéro 1139.02 du régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Deux-Montagnes et ne peut modifier le régime sans l'accord du Syndicat.

21.5 La Ville reconnaît le Comité de retraite composé de sept (7) personnes, soit :

- Un (1) représentant de la Section locale 985, S.C.F.P., cols bleus;
- Un (1) représentant de la Section locale 1620, S.C.F.P., cols blancs;
- Un (1) représentant de la Fraternité des policiers et policières de la régionale de Deux-Montagnes;
- Un (1) représentant des cadres de la municipalité;
- Un (1) représentant de la Ville;
- Un (1) membre indépendant voté par le comité;
- Un (1) membre représentant les participants non actifs et les participants retraités.

Ce Comité a pour mandat la gestion du régime complémentaire de retraite des salariés de la Ville de Deux-Montagnes et, à ce titre, ce Comité a le pouvoir de prendre les décisions que lui confère ledit régime. Le syndicat peut déléguer un observateur lors des réunions.

21.6 Tout nouveau salarié et permanent réputé admissible au régime, doit participer au régime de retraite des employés de la Ville.

21.7 Le salarié qui prend sa retraite a droit à une formation fournie par le syndicat dans les trois (3) ans précédant la prise de cette retraite ou préretraite et est libéré une seule fois sans perte de salaire pour suivre cette formation pour un maximum de trois (3) jours. Le maximum de participants par année est de cinq (5) salariés et la formation doit se faire entre le mois de septembre et avril de l'année en cours.

21.8 FONDS DE SOLIDARITÉ DE LA F.T.Q.

21.8.1 La Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

21.8.2 À cette fin, la Ville convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié, pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

21.8.3 Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à la Ville.

21.8.4 La Ville s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes déduites en vertu de l'article 21.8 de la présente. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun en vertu du paragraphe 21.8.2 de la présente.

Article 22 Abrogé

ARTICLE 23 PRIMES D'ANCIENNETÉ, BANQUE DE PRÉRETRAITE ET PRIMES DE DÉPART

23.1 Les salariés réguliers bénéficient d'un boni d'ancienneté payable le 1^{er} mai de chaque année établi de la façon suivante:

Après cinq (5) ans de service: 125,00\$
Après dix (10) ans de service: 185,00\$
Après quinze (15) ans de service: 235,00\$
Après vingt (20) ans de service: 310,00\$

23.2 BANQUE DE PRÉRETRAITE

Les salariés accumulent, dans une banque de préretraite, des heures de vacances prévues aux articles 16.1.8 et 16.1.9.

23.2.2 Les salariés accumulent des jours de congé conformément aux dispositions pertinentes des articles 14.10 et 18.5 de la convention collective, sous réserve d'un maximum de cent soixante (160) heures par année, et ce d'année en année; en vue de prendre un congé d'une durée maximale d'un an préalablement à la date de la retraite. Ces heures ainsi accumulées sont transférées dans la banque de temps préretraite du salarié.

En aucun temps, cette banque de temps n'est monnayable, sauf pour les ayants droit du salarié dans l'éventualité où ce dernier décède ou dans l'éventualité où le salarié démissionne pour une cause autre que la retraite.



En tout temps le salarié doit donner à la Ville un préavis de trois (3) mois quant à son intention de se prévaloir de cette disposition et, par la suite, prendre sa retraite.

Dans le cas où le salarié désire demeurer au service de la Ville au terme de son congé préretraite, il doit communiquer au directeur général son intention à cet égard dans un délai minimal d'un mois de la fin dudit congé.

Le salarié en congé en vertu de la présente bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective. Toutefois, le salarié en congé préretraite ne reçoit aucune prime ou allocation prévue à la convention collective.

23.3 PRIME DE DÉPART

Les salariés réguliers ayant quinze (15) années et plus de service bénéficient d'une prime de départ équivalente à la somme suivante :

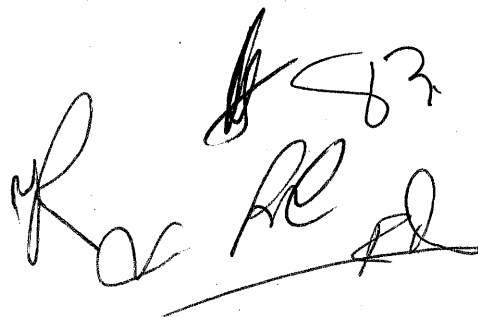
Les 15 premières années à 400.00\$ →	6000,00\$
Années additionnelles →	400,00\$

La prime de départ est acquise au salarié seulement s'il quitte définitivement la Ville entre l'âge de 55 et 65 ans. Cette prime cesse de cumuler à partir de l'âge de 63 ans.

23.3.1 MODALITÉS DE VERSEMENT

Au moment de bénéficier de cette prime, le salarié doit indiquer son choix de versement selon l'une des modalités suivantes :

- A- Ajouter à son salaire de base de sa dernière année de service à la ville, et ce, au prorata des semaines résiduelles au service de la Ville, déductions faites des retenues à la source telles que prévues par les lois fédérales et provinciales applicables à cet égard ainsi que du régime de fonds de pension;
- B- Versement à un REER ou au fonds de la FTQ;
- C- Versement à titre de cotisations volontaires dans le régime de retraite pour achat de rente additionnelle à vie ou complémentaire temporaire, et ce, pour l'usage exclusif du salarié;



D- Cette prime est remise au salarié sur un chèque distinct dans les quinze (15) jours suivant son départ.

Toutes ces options sont assujetties aux maximums permis par la Loi de l'impôt sur le revenu. De plus, en aucun temps son choix de modalités de versement ne peut avoir pour effet d'augmenter le salaire de base d'une année donnée utilisé pour calculer les prestations de retraite à recevoir des fonds de pension des employés cols bleus.

23.4 OFFRE DE MISE À LA RETRAITE

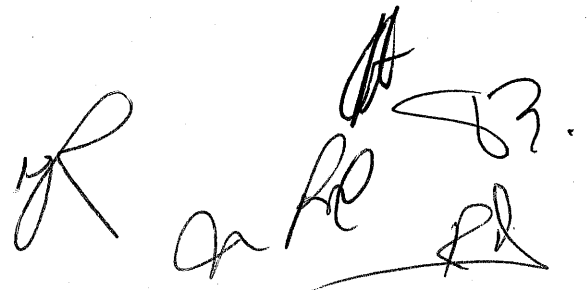
La Ville accepte de verser les montants suivants au salarié ou à ses ayants droit si celui-ci décède, ce montant est versé à titre d'incitatif à la retraite en fonction de l'âge de la prise de la retraite. Le salarié doit avoir un minimum de soixante-douze (72) mois d'ancienneté pour bénéficier de cet avantage.

Retraite prise à 56 ans :	2,000\$/an x 1 an	=	2,000\$
Retraite prise à 57 ans :	2,000\$/an x 2 ans	=	4,000\$
Retraite prise à 58 ans :	2,000\$/an x 3 ans	=	6,000\$
Retraite prise à 59 ans :	2,000\$/an x 4 ans	=	8,000\$
Retraite prise à 60 ans :	2,000\$/an x 5 ans	=	10,000\$
Retraite prise à 61 ans :	2,000\$/an x 4 ans	=	8,000\$
Retraite prise à 62 ans :	2,000\$/an x 3 ans	=	6,000\$
Retraite prise à 63 ans :	2,000\$/an x 2 ans	=	4,000\$
Retraite prise à 64 ans :	2,000\$/an x 1 an	=	2,000\$
Retraite prise à 65 ans :	0\$		

Le premier versement annuel de cet incitatif est versé le ou vers le 1^{er} décembre de l'année suivant la prise de la retraite.

ARTICLE 24 CONGÉ DE MATERNITÉ

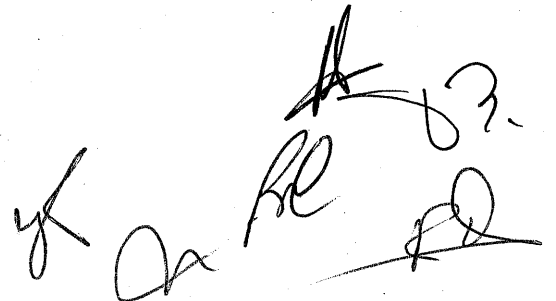
24.1 La salariée enceinte peut se prévaloir d'un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines à compter de la naissance, tout en respectant les dispositions de l'article 24.3.



- 24.2 La salariée qui reçoit des prestations de maternité en vertu du régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir de la Ville, durant son congé de maternité, une indemnité complémentaire additionnelle égale à vingt pour cent (20%) de son salaire brut régulier.
- 24.3 La salariée avise la Ville par écrit, de son état et indique la date probable de son accouchement au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ.
- 24.4 La salariée doit reprendre son travail entre la quatre-vingt-dixième (90^{ième}) et la cent quatre-vingt-dixième (190^{ième}) journée suivant l'accouchement. Avant de reprendre ses fonctions, la salariée doit fournir un certificat du médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail, accompagné de son avis de retour au travail, au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour sa rentrée.
- 24.5 Un congé sans salaire peut être pris à la suite d'un congé de maternité débuté après la signature du présent contrat, à la demande de la salariée. Ce congé, incluant le congé de maternité pourra avoir une durée maximale de dix-huit (18) mois. Si la salariée veut se prévaloir d'un tel congé prolongé, elle doit en aviser son supérieur immédiat par écrit, trois (3) mois avant la fin de son congé de maternité. Cependant, les vacances, les jours fériés et les journées mobiles cessent de s'accumuler durant toute la période d'absence.
- 24.6 Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, soit après la cent quatre-vingt-dixième (190^{ième}) journée, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux, selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 24.7 La Ville doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus. La salariée, en cas de danger, a droit à un congé payé. Ce congé n'est pas imputable à sa caisse de congés de maladie et s'ajoute au congé prévu en cas de maternité.

La salariée en congé de maternité continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance qui lui sont applicables. Elle verse sa part des cotisations et primes et la Ville verse la sienne. Durant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ses autres bénéfices et son ancienneté.

- 24.8 Les régimes d'assurance-maladie et d'assurances collectives sont maintenus en vigueur durant la période de congé.



- 24.9 La Ville doit la reprendre à son emploi dans la classification qu'elle occupait au moment du début de son absence et, si le poste n'existe plus, dans une autre fonction, sans perte de salaire.
- 24.10 La salariée peut, sur demande bénéficier d'un congé d'adoption, pour un enfant de zéro (0) à cinq (5) ans, pour une période de trois (3) mois. Elle bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus au congé de maternité.
- 24.11 Les congés prévus dans cette clause n'interrompent pas le cumul d'ancienneté.
- 24.12 À la fin du congé de maternité, la salariée, sur présentation de la preuve de prestations d'assurance-emploi, reçoit un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations (excluant toute pénalité), et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines de prestations et d'un montant maximum équivalant à deux cents dollars (200,00\$) par semaine.
- 24.13 Pour bénéficier des dispositions de l'article 24.12, la salariée doit travailler trois (3) mois, suite à son congé de maternité ou son congé sans traitement attendant à son congé de maternité. Dans l'éventualité où cette dernière n'a pas accompli ses trois (3) mois de travail, la Ville peut se rembourser par compensation à même les sommes qui sont dues à la salariée avant son départ et si ces dernières s'avèrent insuffisantes, elle est tenue de rembourser la Ville pour la totalité du montant forfaitaire reçu en vertu des dispositions de la présente.
- 24.14 Tout texte du présent article peut être modifié pour devenir conforme aux lois en vigueur.
- 24.15 La Ville ne peut refuser d'embaucher, rétrograder ou congédier une salariée ou lui refuser une promotion ou exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

CONGÉ POUR ADOPTION

- 24.16 Le salarié qui peut bénéficier de prestations d'adoption suivant le régime québécois d'assurance parentale a droit jusqu'à trente-sept (37) semaines de congé pour adoption, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les articles 24.2 et 24.7 s'appliquent en pareil cas en faisant les adaptations nécessaires.



CONGÉ DE PATERNITÉ

24.17 Le salarié qui peut bénéficier de prestations de paternité suivant le régime québécois d'assurance parentale a droit jusqu'à cinq (5) semaines de congé de paternité, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les articles 24.2 et 24.7 s'appliquent en pareil cas en faisant les adaptations nécessaires.

CONGÉ PARENTAL

24.18 Le salarié qui peut bénéficier de prestations parentales suivant le régime québécois d'assurance parentale a droit jusqu'à trente-deux (32) semaines de congé parental, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les articles 24.2 et 24.7 s'appliquent en pareil cas en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 25 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

25.1 Il est loisible à la Ville de déroger à la présente convention, d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui sont prévues aux présentes pour un salarié victime de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou toute autre cause. Il doit, en pareil cas, y avoir entente entre la Ville et le Syndicat.

25.2 UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL

Si le salarié utilise son véhicule personnel, la Ville lui défraie:

25.2.1 La surprime «Plaisir et Affaires», sur présentation de la police d'assurance et de la facture inhérente;

25.2.2 Un montant maximum de deux cents cinquante dollars (250,00\$) quant à son déductible d'assurance, advenant un accident lors de son travail;

25.2.3 L'allocation pour l'essence fixée selon le taux défini par Revenu Québec.

25.3 Cependant, le salarié ayant droit aux avantages de 25.2.1 et 25.2.2, doit obtenir au préalable, l'approbation du secrétaire-trésorier de la Ville.



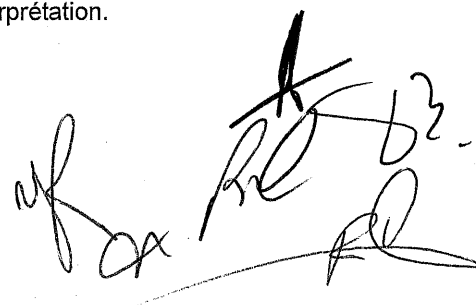
- 25.4 Abrogé
- 25.5 Récupération des coûts de la main d'œuvre : La présente convention collective s'inscrit dans la réduction des coûts de la main d'œuvre imposé par le Gouvernement du Québec, exigeant aux municipalités à payer une facture de 375 millions de dollars.

ARTICLE 26 POURSUITES JUDICIAIRES

- 26.1 La Ville prend fait et cause pour tout employé faisant l'objet d'une réclamation, action en justice ou de tout jugement prononcé contre lui par une Cour de justice ou tout autre organisme ayant le pouvoir de le faire, si les gestes posés par cet employé l'ont été dans l'exercice de ses fonctions et si de tels gestes ne constituent pas un acte ou une négligence criminelle.
- 26.2 La Ville s'engage à protéger entièrement les conducteurs dans l'exercice de leurs fonctions contre toute réclamation résultant d'un accident avec un véhicule de la Ville, à moins que cet accident n'ait été reconnu par un jugement final comme étant le résultat d'un acte ou d'une négligence criminelle de la part du conducteur concerné.
- 26.3 Si un employé est poursuivi devant les tribunaux de juridiction pénale à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à le défendre en lui procurant les services légaux nécessaires, sans préjudice pour la Ville quant à ses recours éventuels qu'elle pourrait elle-même avoir contre l'employé fautif.
- 26.4 La Ville s'engage à assurer la défense pleine et entière à l'employé poursuivi en justice par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, l'employé a le droit d'adjoindre son propre procureur à celui choisi par la Ville, et ce, aux frais de l'employé.

ARTICLE 27 DROITS ACQUIS

- 27.1 Les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant la présente convention prime pour fins d'interprétation.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'af ax' and several other initials and scribbles.

ARTICLE 28 ANNEXES

28.1 Les annexes «A» à «I» et les lettres d'entente signées après la signature de la convention collective font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 29 VALIDITÉ

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

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

ARTICLE 30 CHEF D'ÉQUIPE

30.1 Lorsqu'un salarié est appelé par le directeur ou son représentant pour agir comme responsable de deux (2) personnes et plus, il reçoit une prime horaire de un dollar cinquante (1,50\$) durant la durée de la présente convention, en plus de son salaire.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 La Ville convient de remettre aux salariés dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention le montant de la rétroactivité due pour toute clause monétaire.

31.2 La Ville verse pour l'année 2012 un montant forfaitaire équivalent à 0.8% du salaire à chaque salarié.

La Ville verse pour l'année 2013 un montant forfaitaire équivalent à 0.8% du salaire brut dans le fonds pour l'amélioration des bénéfices du régime de retraite des salariés.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

32.1 La présente convention entre en vigueur à sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2013.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'RC' and other initials like 'B3' and 'RD'.

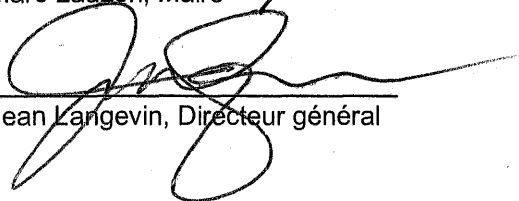
32.2 La présente convention demeure en vigueur pendant la durée des négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties, dûment autorisées par leurs représentants, ont signé cette convention collective de travail, en la Ville de Deux-Montagnes, ce 14 jour de Mai 2013.

VILLE DE DEUX-MONTAGNES

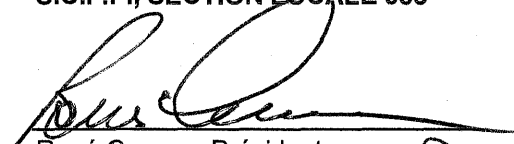


Marc Lauzon, Maire

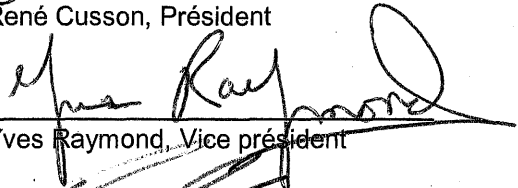


Jean Langevin, Directeur général


S.C.F.P., SECTION LOCALE 985



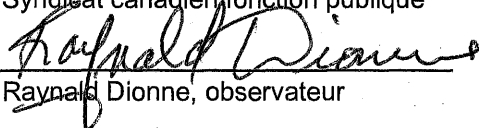
René Cusson, Président



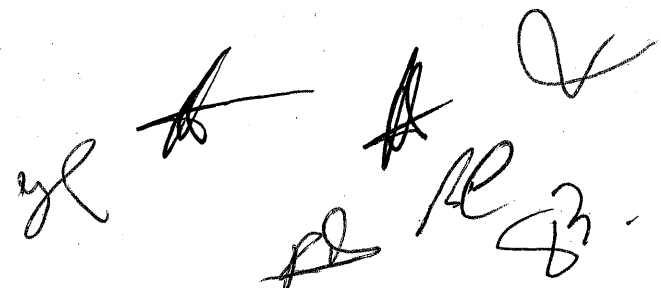
Yves Raymond, Vice président



Richard Gardner, Représentant syndical
Syndicat canadien fonction publique



Raynald Dionne, observateur



LISTE DES ANNEXES

- «A» Classification des salariés
- «B» Salariés réguliers - Liste d'ancienneté
- «B-1» Salariés temporaires - Liste de rappel au travail et de mise à pied
- «B-2» Liste des départements
- «C» Échelle de salaire - Taux horaire
- «D» Appels d'urgence
- «E» Salarié occasionnel - Étudiant - Liste des tâches - Grille salariale
- «F» Liste des équipes A et B
- «G» Assurance collective
- «H» Intégration des salariés de l'usine de filtration et/ou d'épuration

Handwritten signatures and initials:
JR OR RE ED

ANNEXE «A» CLASSIFICATION DES SALARIÉS

Classe	Fonction	Noms
2	Gardien	
3	Concierge	Marcel Leduc
4	Journalier	
5	Gardien/ouvrier de parc	
7	Chauffeur classe C.	
9	Chauffeur camion et machinerie légère	Richard Tétreault Hubert Dumoulin Jean Francois Calvé Pierre Desormeaux
10	Entretien machinerie et édifices	
11	Entretien du réseau Opérateur classe C	Sylvain Denis
12	Opérateur usine classe B Bombardier Émondeur	
13	Opérateur usine classe A Opérateur chasse neige	
14	Opérateur équipement lourd classe A Mécanicien/débosseleur	André Giroux Rosaire Giroux Raynald Dionne Manolo Liboiron Marc Andre Gamache
16	Chef équipe parc Chef équipe horticulture	Christian Pineault Mélissa Brault
17	Magasinier Chef équipe bâtiments Soudeur/monteur	Yves Raymond Denis Laporte
18	Chef équipe aqueduc	Jean Laporte
19	Chef opérateur épuration	
20	Chef de groupe voirie-mécanique	Rene Cusson

Handwritten signatures and initials:
 JK, CR, RL, ED, 83-

ANNEXE «B» SALARIÉS RÉGULIERS - LISTE D'ANCIENNETÉ

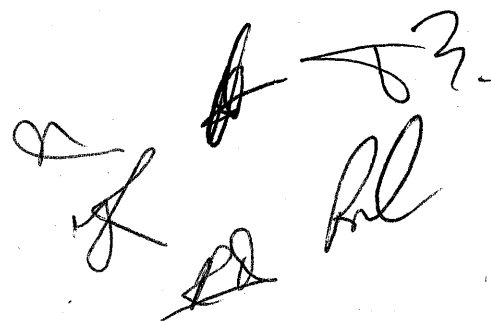
LAPORTE DENIS	11-juin-87
TETREAUULT RICHARD	08-oct-87
RAYMOND YVES	04-avr-88
CUSSON RENE	12-mai-88
GIROUX ANDRE	11-mars-91
DIONNE RAYNALD	03-oct-96
GIROUX ROSAIRE	15-févr-99
PINEAULT CHRISTIAN	17-mai-99
DESORMEAUX PIERRE	17-mai-03
CALVE JEAN-FRANCOIS	27-sept-05
GAMACHE MARC-ANDRE	02-févr-06
LAPORTE JEAN	04-sept-06
BRAULT MELISSA	16-oct-06
LEDUC MARCEL	29-août-11
DENIS SYLVAIN	05-sept-11
DUMOULIN HUBERT	25-févr-12
LIBOIRON ORELLANA MANOLO	26-mars-12

Handwritten signatures and initials:
yt or RE 83.
RD

ANNEXE«B-1» SALARIÉS TEMPORAIRES - LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL ET DE MISE À PIED

13 avril 2013

prochain ech			HEURES
ech 5: 7904	Gagnon Valérie	01-mai-06	7091,50
ech 5: 7904	Grégoire Mario	19-juin-06	7225,25
ech 5: 7904	Gour Jean Sebastien	10-oct-06	6654,50
ech 4: 5928	Picard Jean Luc	21-avr-08	5418,00
ech 4: 5928	Huet Patrick	04-août-09	4114,75
ech 3: 3952	Dumoulin Isabelle	04-mai-10	3689,75
ech 3: 3952	Dubois Denis	02-mai-11	2760,25
ech 3: 3952	Fiset Roland	09-mai-11	2066,50
ech 3: 3952	Ford John	24-mai-11	2251,25



ANNEXE «B-2» **Liste des départements**

- Voirie
- Mécanique
- Égouts aqueducs
- Bâtiments
- Parcs
- Chefs d'équipe
- Administration
- Horticulture

ylc # RC
a ~~RD~~ B.

ANNEXE «C» ÉCHELLE DE SALAIRE - TAUX HORAIRE

Pour les années 2012 et 2013, les augmentations annuelles sont les suivantes :

1^{er} janvier : 1%
1^{er} mai : 1%
1^{er} septembre : 1%

		ECHELON 1 0-1976 H	ECHELON 2 1976-3952 H	ECHELON 3 3952-5928 H	ECHELON 4 5928-7904 H	ECHELON 5 7904-9880 H	ECHELON 6 9880 + H
2	janv-12	19,12	20,07	21,07	22,13	22,80	23,48
	mai-12	19,32	20,28	21,29	22,36	23,03	23,72
	sept-12	19,52	20,49	21,51	22,59	23,27	23,96
	janv-13	19,72	20,70	21,73	22,82	23,51	24,20
	mai-13	19,92	20,91	21,95	23,05	23,75	24,45
	sept-13	20,12	21,12	22,17	23,29	23,99	24,70
	3	janv-12	19,45	20,41	21,44	22,51	23,18
mai-12		19,65	20,62	21,66	22,74	23,42	24,11
sept-12		19,85	20,83	21,88	22,97	23,66	24,36
janv-13		20,05	21,04	22,10	23,20	23,90	24,61
mai-13		20,26	21,26	22,33	23,44	24,14	24,86
sept-13		20,47	21,48	22,56	23,68	24,39	25,11
4	janv-12	19,83	20,82	21,86	22,95	23,64	24,36
	mai-12	20,03	21,03	22,08	23,18	23,88	24,61
	sept-12	20,24	21,25	22,31	23,42	24,12	24,86
	janv-13	20,45	21,47	22,54	23,66	24,37	25,11
	mai-13	20,66	21,69	22,77	23,90	24,62	25,37
	sept-13	20,87	21,91	23,00	24,14	24,87	25,63
	5	janv-12	20,19	21,20	22,27	23,38	24,07
mai-12		20,40	21,42	22,50	23,62	24,32	25,05
sept-12		20,61	21,64	22,73	23,86	24,57	25,31
janv-13		20,82	21,86	22,96	24,10	24,82	25,57
mai-13		21,03	22,08	23,19	24,35	25,07	25,83
sept-13		21,25	22,31	23,43	24,60	25,33	26,09
7		janv-12	20,60	21,64	22,71	23,86	24,57
	mai-12	20,81	21,86	22,94	24,10	24,82	25,57
	sept-12	21,02	22,08	23,17	24,35	25,07	25,83
	janv-13	21,24	22,31	23,41	24,60	25,33	26,09
	mai-13	21,46	22,54	23,65	24,85	25,59	26,36
	sept-13	21,68	22,77	23,89	25,10	25,85	26,63

Légende des fonctions et des classes :

2 Gardien
3 Concierge

4 Journalier
5 Gardien/ouvrier de parc

7 Chauffeur classe «C»

		ECHELON 1 0-1976 H	ECHELON 2 1976-3952 H	ECHELON 3 3952-5928 H	ECHELON 4 5928-7904 H	ECHELON 5 7904-9880 H	ECHELON 6 9880 + H
9	janv-12	21,72	22,81	23,94	25,13	25,90	26,67
	mai-12	21,94	23,04	24,18	25,39	26,16	26,94
	sept-12	22,16	23,28	24,43	25,65	26,43	27,21
	janv-13	22,39	23,52	24,68	25,91	26,70	27,49
	mai-13	22,62	23,76	24,93	26,17	26,97	27,77
	sept-13	22,85	24,00	25,18	26,44	27,24	28,05
10	janv-12	21,89	22,99	24,13	25,36	26,11	26,90
	mai-12	22,11	23,22	24,38	25,62	26,38	27,17
	sept-12	22,34	23,46	24,63	25,88	26,65	27,45
	janv-13	22,57	23,70	24,88	26,14	26,92	27,73
	mai-13	22,80	23,94	25,13	26,41	27,19	28,01
	sept-13	23,03	24,18	25,39	26,68	27,47	28,30
11	janv-12	22,25	23,36	24,53	25,75	26,53	27,33
	mai-12	22,48	23,60	24,78	26,01	26,80	27,61
	sept-12	22,71	23,84	25,03	26,28	27,07	27,89
	janv-13	22,94	24,08	25,29	26,55	27,35	28,17
	mai-13	23,17	24,33	25,55	26,82	27,63	28,46
	sept-13	23,41	24,58	25,81	27,09	27,91	28,75
12	janv-12	22,57	23,69	24,87	26,12	26,91	27,71
	mai-12	22,80	23,93	25,12	26,39	27,18	27,99
	sept-12	23,03	24,17	25,38	26,66	27,46	28,27
	janv-13	23,27	24,42	25,64	26,93	27,74	28,56
	mai-13	23,51	24,67	25,90	27,20	28,02	28,85
	sept-13	23,75	24,92	26,16	27,48	28,31	29,14
13	janv-12	22,94	24,09	25,30	26,56	27,36	28,17
	mai-12	23,17	24,34	25,56	26,83	27,64	28,46
	sept-12	23,41	24,59	25,82	27,10	27,92	28,75
	janv-13	23,65	24,84	26,08	27,38	28,20	29,04
	mai-13	23,89	25,09	26,35	27,66	28,49	29,34
	sept-13	24,13	25,35	26,62	27,94	28,78	29,64

Légende des fonctions et des classes :

- | | | | | | |
|----|---------------------------------------|----|--|----|---|
| 9 | Chauffeur camion et machinerie légère | 11 | Entretien du réseau et opérateur classe « C » | 13 | Opérateur usine classe « A » et opérateur de chasse neige |
| 10 | Entretien machinerie et édifices | 12 | Opérateur usine classe « B », bombardier et émondeur | | |

CONVENTION COLLECTIVE S.C.F.P. SECTION LOCALE 985
1^{ER} JANVIER 2012 AU 31 DÉCEMBRE 2013

		ECHELON 1 0-1976 H	ECHELON 2 1976-3952 H	ECHELON 3 3952-5928 H	ECHELON 4 5928-7904 H	ECHELON 5 7904-9880 H	ECHELON 6 9880 + H
14	janv-12	23,30	24,45	25,68	26,96	27,77	28,60
	mai-12	23,54	24,70	25,94	27,23	28,05	28,89
	sept-12	23,78	24,95	26,20	27,51	28,34	29,18
	janv-13	24,02	25,20	26,47	27,79	28,63	29,48
	mai-13	24,27	25,46	26,74	28,07	28,92	29,78
	sept-13	24,52	25,72	27,01	28,36	29,21	30,08
16	janv-12	23,72	24,90	26,14	27,46	28,27	29,11
	mai-12	23,96	25,15	26,41	27,74	28,56	29,41
	sept-12	24,20	25,41	26,68	28,02	28,85	29,71
	janv-13	24,45	25,67	26,95	28,31	29,14	30,01
	mai-13	24,70	25,93	27,22	28,60	29,44	30,32
	sept-13	24,95	26,19	27,50	28,89	29,74	30,63
17	janv-12	24,03	25,22	26,49	27,80	28,65	29,51
	mai-12	24,28	25,48	26,76	28,08	28,94	29,81
	sept-12	24,53	25,74	27,03	28,37	29,23	30,11
	janv-13	24,78	26,00	27,31	28,66	29,53	30,42
	mai-13	25,03	26,26	27,59	28,95	29,83	30,73
	sept-13	25,29	26,53	27,87	29,24	30,13	31,04
18	janv-12	24,81	26,05	27,36	28,72	29,59	30,47
	mai-12	25,06	26,32	27,64	29,01	29,89	30,78
	sept-12	25,32	26,59	27,92	29,31	30,19	31,09
	janv-13	25,58	26,86	28,20	29,61	30,50	31,41
	mai-13	25,84	27,13	28,49	29,91	30,81	31,73
	sept-13	26,10	27,41	28,78	30,21	31,12	32,05
19	janv-12	24,98	26,22	27,54	28,91	29,78	30,67
	mai-12	25,23	26,49	27,82	29,20	30,08	30,98
	sept-12	25,49	26,76	28,10	29,50	30,39	31,29
	janv-13	25,75	27,03	28,39	29,80	30,70	31,61
	mai-13	26,01	27,31	28,68	30,10	31,01	31,93
	sept-13	26,28	27,59	28,97	30,41	31,33	32,25
20	janv-12	25,43	26,69	28,03	29,43	30,32	31,22
	mai-12	25,69	26,96	28,32	29,73	30,63	31,54
	sept-12	25,95	27,23	28,61	30,03	30,94	31,86
	janv-13	26,21	27,51	28,90	30,34	31,25	32,18
	mai-13	26,48	27,79	29,19	30,65	31,57	32,51
	sept-13	26,75	28,07	29,49	30,96	31,89	32,84

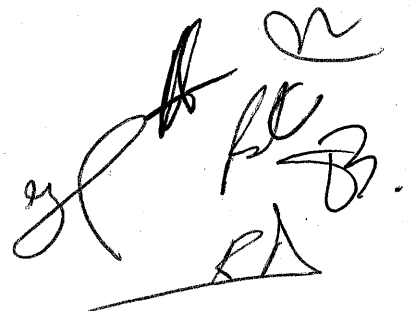
Légende des fonctions et des classes :

- | | | | | | |
|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| 14 | Opérateur équipement lourd classe «A», mécanicien/débosselleur | 17 | Chef équipe bâtiments, soudeur/monteur et magasinier | 19 | Chef opérateur épuration |
| 16 | Chef équipe parc et Chef équipe horticulture | 18 | Chef équipe aqueduc | 20 | Chef de groupe voirie-mécanique |

ANNEXE «D» APPELS D'URGENCE

Les parties conviennent que pour l'application de l'article 13.7, que les trois (3) premiers appels qui nécessiteront une vérification, les salariés sont rémunérés à raison d'une (1) heure par sortie. Les autres sorties sont rémunérées au taux prévu par la convention.

Si l'appel d'urgence est mal dirigé, une compensation de quinze dollars (15,00\$) l'appel sera accordée entre 22h00 et 8h00, sept jours par semaine.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature on the left and several smaller initials or signatures on the right, some of which are underlined.

ANNEXE «E» SALARIÉ OCCASIONNEL-ÉTUDIANT

1. Liste des tâches effectuées par le Salarié occasionnel étudiant:
 - 1.1 Abrogé
 - 1.2 Étudiant-journalier
 - 1.3 Préposé à l'entretien :
 - a) Préposé à l'entretien des parcs
 - b) Abrogé
 - c) Préposé aux gros rebus
 - d) Préposé à la surveillance de l'utilisation de l'eau potable
 - e) Préposé à l'entretien des patinoires (arrosage, etc...)
 - f) Préposé à l'entretien des bâtiments
 - g) Préposé aux travaux de la voirie (accompagné d'un employé régulier ou temporaire)
 - 1.4 Préposé au tennis ; Moniteur
 - 1.5 Surveillant aux édifices de la Ville
 - 1.6 Étudiant - coupe gazon
 - 1.7 Étudiant à l'horticulture
 - 1.8 Réanimation Senior
Responsable-tennis
 - 1.9 Assistant surveillant sauveteur
Appariteur
 - 1.10 Assistant gérant de piscine ; Assistant responsable terrain de jeux
 - 1.11 Gérant de piscine
 - 1.12 Surveillant de chantier (formation technique ou universitaire diplômé Junior) ;
Responsable terrain de jeux

ANNEXE «E» SALARIÉ OCCASIONNEL-ÉTUDIANT – GRILLE SALARIALE

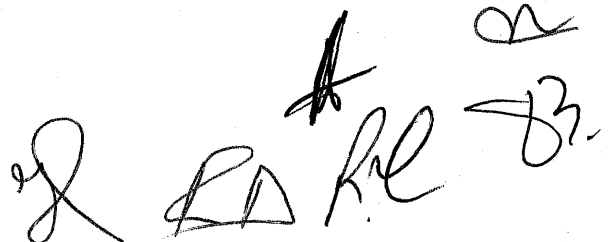
TACHE FONCTION	ANNEE	CLASSE 1 (1 AN)	CLASSE 2 (2 ANS)	CLASSE 3 (3 ANS)
1,2 Étudiant journalier	janv-12	12,62	13,13	13,66
	mai-12	12,75	13,27	13,80
	sept-12	12,88	13,41	13,94
	janv-13	13,01	13,55	14,08
	mai-13	13,15	13,69	14,23
	sept-13	13,29	13,83	14,38
1,3 Préposé à l'entretien	janv-12	10,18	10,62	11,11
	mai-12	10,29	10,73	11,23
	sept-12	10,40	10,84	11,35
	janv-13	10,51	10,95	11,47
	mai-13	10,62	11,06	11,59
	sept-13	10,73	11,18	11,71
1,4 Préposé au tennis Moniteur	janv-12	10,18	10,62	11,11
	mai-12	10,29	10,73	11,23
	sept-12	10,40	10,84	11,35
	janv-13	10,51	10,95	11,47
	mai-13	10,62	11,06	11,59
	sept-13	10,73	11,18	11,71
1,5 Surveillant aux édifices	janv-12	11,93	12,29	12,80
	mai-12	12,05	12,42	12,93
	sept-12	12,18	12,55	13,06
	janv-13	12,31	12,68	13,20
	mai-13	12,44	12,81	13,34
	sept-13	12,57	12,94	13,48
1,6 Étudiant coupe de gazon	janv-12	10,18	10,62	11,11
	mai-12	10,29	10,73	11,23
	sept-12	10,40	10,84	11,35
	janv-13	10,51	10,95	11,47
	mai-13	10,62	11,06	11,59
	sept-13	10,73	11,18	11,71
1,7 Étudiant à l'horticulture	janv-12	10,62	11,11	11,58
	mai-12	10,73	11,23	11,70
	sept-12	10,84	11,35	11,82
	Janv-13	10,95	11,47	11,94
	mai-13	11,06	11,59	12,06
	sept-13	11,18	11,71	12,19

TACHE FONCTION	ANNEE	CLASSE 1* (1 AN)	CLASSE 2* (2 ANS)	CLASSE 3* (3 ANS)
1,8 Réanimation senior Responsable tennis	janv-12	12,18	12,74	13,29
	mai-12	12,31	12,87	13,43
	sept-12	12,44	13,00	13,57
	janv-13	12,57	13,13	13,71
	mai-13	12,70	13,27	13,85
	sept-13	12,83	13,41	13,99
1,9 Appariteur Assistant surveillant sauveteur	janv-12	11,73	12,51	13,19
	mai-12	11,85	12,64	13,33
	sept-12	11,97	12,77	13,47
	janv-13	12,09	12,90	13,61
	mai-13	12,22	13,03	13,75
	sept-13	12,35	13,17	13,89
1,10 Assistant gérant piscine Assistant resp. terrain jeux	janv-12	14,54	15,14	15,73
	mai-12	14,69	15,30	15,89
	sept-12	14,84	15,46	16,05
	janv-13	14,99	15,62	16,22
	mai-13	15,14	15,78	16,39
	sept-13	15,30	15,94	16,56
1,11 Gérant de piscine	janv-12	16,62	17,30	18,10
	mai-12	16,79	17,48	18,29
	sept-12	16,96	17,66	18,48
	janv-13	17,13	17,84	18,67
	mai-13	17,31	18,02	18,86
	sept-13	17,49	18,21	19,05
1,12 Surveillant chantier Responsable terrain jeux	janv-12	19,82	20,70	21,52
	mai-12	20,02	20,91	21,74
	sept-12	20,23	21,12	21,96
	janv-13	20,44	21,34	22,18
	mai-13	20,65	21,56	22,41
	sept-13	20,86	21,78	22,64

* On entend par « classe » le nombre d'années continues à l'emploi de la Ville.

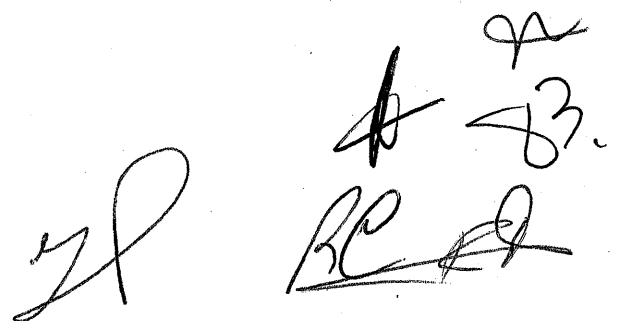
ANNEXE «F» LISTE DES ÉQUIPES A ET B

EQUIPE A	EQUIPE B
Brault Mélissa	Sylvain Denis
Cusson René	Giroux Rosaire
Giroux André	Gamache Marc André
Calvé Jean Francois	Laporte Denis
Raymond Yves	Laporte Jean
Tétreault Richard	Pineault Christian
Dumoulin Hubert	Marcel Leduc
Desormeaux Pierre	Dionne Raynald
Manolo Liboiron	



ANNEXE «G» **ASSURANCE COLLECTIVE**

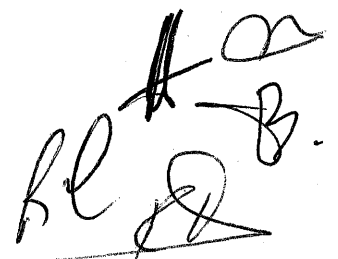
Les lettres d'entente (Assurances 1 et Assurances 2) font partie intégrante de la convention collective.



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and some initials that appear to be 'BC' and 'A'.

ANNEXE «H» **INTÉGRATION DES SALARIÉS DE L'USINE DE FILTRATION ET/OU**
D'ÉPURATION

La lettre d'entente visant l'entente sur l'intégration des salariés de l'usine de filtration et/ou d'épuration fait partie intégrante de la convention collective.

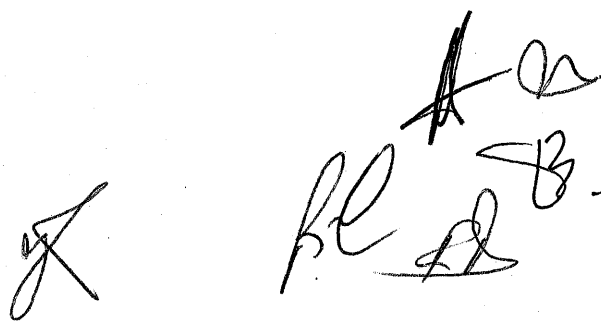


LETTRE D'ENTENTE N° 1

OBJET : Création de la fonction de soudeur-monteur

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- La Ville s'engage à créer une nouvelle fonction de soudeur-monteur et de s'entendre avec le Syndicat au sujet des modalités et du salaire attaché à ladite fonction, et ce, conformément aux dispositions prévues à l'article 12.3 de la présente convention collective.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized signature and several smaller initials.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

OBJET : Projet pilote – Horaire de travail d'un salarié temporaire affecté à l'entretien de patinoires – période hivernale 2013 - 2 014

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Pour la période hivernale 2013 – 2014, la Ville assigne un salarié temporaire sur un horaire particulier afin d'accomplir les tâches d'entretenir les patinoires extérieures.
- 2- La semaine normale de travail est de 7 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00 du vendredi au lundi.
- 3- Malgré les tâches prévues au point 1 des présentes, dans l'éventualité où les tâches liées à l'entretien des patinoires ne peuvent être effectuées, le salarié sera affecté à d'autres tâches en lien avec le secteur des Loisirs.
- 4- Ce projet pilote débutera le ou vers le 10 décembre 2013 pour une durée de dix (10) semaines.
- 5- Au terme de ladite période de dix (10) semaines, la Ville et le Syndicat se rencontreront dans le cadre d'un comité de relations de travail et en feront un bilan.