

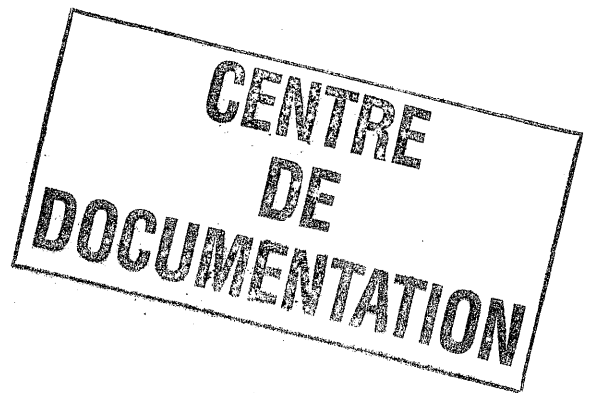
CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE BEAUHARNOIS



ET



**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4634**

**EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE BEAUHARNOIS
(Salariés cols bleus)**



2012-2017



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION.....	1
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	1
ARTICLE 5	MAINTIEN DES DROITS	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 7	ACTIVITÉS SYNDICALES	7
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE.....	10
ARTICLE 10	CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES ET SOUS- TRAITANCE.....	13
ARTICLE 11	NOUVELLES FONCTIONS.....	14
ARTICLE 12	SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	17
ARTICLE 14	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS.....	23
ARTICLE 15	CONGÉS PAYÉS (VACANCES).....	25
ARTICLE 16	INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE.....	29
ARTICLE 17	ASSURANCES COLLECTIVES	31
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX.....	32
ARTICLE 19	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION OU PARENTAL.....	34
ARTICLE 20	ACCIDENT DE TRAVAIL ET LÉSION PROFESSIONNELLE.....	36
ARTICLE 21	DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	37
ARTICLE 22	SALAIRE ET RÉMUNÉRATION.....	37
ARTICLE 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	40
ARTICLE 23.02	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	41
ARTICLE 24	MESURES DISCIPLINAIRES.....	42
ARTICLE 25	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, MÉSENTENTES ET ARBITRAGE	43
ARTICLE 26	FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	45
ARTICLE 27	ÉQUIPEMENT.....	46
ARTICLE 28	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	47
ARTICLE 29	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL.....	48

MA

ARTICLE 30	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	49
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	50
ANNEXE « A »	LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS.....	52
ANNEXE « A »	LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS.....	53
ANNEXE « A-1 »	LISTE OFFICIELLE DES SALARIÉS TEMPORAIRES	54
ANNEXE « A-2 »	LISTE OFFICIELLE DES SALARIÉS ÉTUDIANTS	55
ANNEXE « B »	FONCTIONS ET SALAIRES HORAIRES	61
ANNEXE « C »	DESCRIPTION DES GARANTIES DU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE VIE-MALADIE-DENTAIRE-SALAIRE ET DU RÉGIME DE RENTES.....	63
ANNEXE « D »	HORAIRE DE TRAVAIL (USINE DE TRAITEMENT DES EAUX)	64
ANNEXE « E »	HORAIRES DE TRAVAIL (ARÉNA).....	65
ANNEXE « F »	DROIT D'UTILISATION DES INSTALLATIONS DE LOISIRS.....	66
ANNEXE « G »	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	67
ANNEXE « H »	CONDITIONS DE TRAVAIL DES BRIGADIERS SCOLAIRES	73
ANNEXE « I »	VÊTEMENTS.....	76
ANNEXE « J »	LETRE D'ENTENTE IMPLANTATION D'UNE STRUCTURE SALARIALE	77
ANNEXE « K »	CALENDRIER DES JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS.....	79
ANNEXE « L »	LETRE D'ENTENTE RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ.....	81
ANNEXE « M »	LETTRES D'ENTENTES	84

Je 17

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

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

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation des salariés cols bleus émis par la Commission des relations de travail, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

- 3.02 Travaux communautaires

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

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions utilisées se définissent comme suit :

- 4.01 L'expression « salarié », signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation.
- 4.02 L'expression « salarié régulier » signifie tout salarié qui a complété, à titre de salarié à l'essai, la période prévue à l'article 4.03 des présentes. Les salariés ayant ainsi acquis le statut de « salarié régulier » le conserve par la suite.

4.03 L'expression « salarié à l'essai » signifie tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'a pas complété vingt-six (26) semaines consécutives et réellement travaillées dans une fonction régulière au service de l'employeur. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux « salariés à l'essai » sauf en ce qui concerne la procédure de règlement des griefs en matière de promotion, nomination, mutation, congédiement, mise à pied, rappel au travail, assurances collectives, REER, congé sans traitement, congé à traitement différé, perfectionnement professionnel et l'alinéa a) de l'article 18 concernant les congés sociaux.

4.04 L'expression « salarié temporaire » signifie:

- a) Tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier ou à l'essai absent, pendant la durée de cette absence en autant que le salarié détienne les qualifications requises pour le poste.

Le salarié temporaire est mis à pied lorsque le salarié régulier ou à l'essai reprend son poste. Il peut alors déplacer un autre salarié temporaire ayant moins d'ancienneté ou, à défaut être inscrit sur une liste de rappel s'il a complété mille (1 000) heures de travail. Durant cette période de mille (1 000) heures de travail, il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de renvoi.

Si le salarié temporaire n'a pas été rappelé ou n'a pas travaillé pendant une période de douze (12) mois suivant sa mise à pied, son nom est retiré de la liste de rappel.

Le salarié temporaire qui s'absente pour maladie au-delà de trente-deux (32) heures dans une année civile doit, sur demande de l'employeur, fournir un certificat médical.

Le salarié temporaire qui refuse de se présenter au travail suite à un rappel de l'employeur plus de deux (2) fois dans une même année civile voit son nom rayé de la liste de rappel. Une absence pour raison médicale n'est pas considérée comme un refus.

- b) Tout salarié embauché lors d'un surcroît temporaire de travail pour un travail déterminé, pour une période n'excédant pas vingt-six (26) semaines dans une période de douze (12) mois consécutifs, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

Le salarié dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut d'employé régulier.

Le salarié temporaire mis à pied et réembauché pour effectuer le même surcroît de travail est réputé avoir une période continue d'emploi si le travail est effectué dans une période de douze (12) mois consécutifs.

L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas entraîner la mise à pied d'un salarié régulier.

Si un changement de statut survient, l'employeur doit en aviser le salarié par écrit.

- c) Ce salarié n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective sauf en ce qui concerne le taux horaire prévu à l'annexe « B », les heures supplémentaires, le régime syndical et les congés sociaux prévus aux paragraphes 18.01 a) une (1) journée seulement, b) c) d) e) f) et g) s'il est au travail durant cette période. Il a le droit au rappel au travail s'il a complété mille (1 000) heures de travail.

De plus, il reçoit à chaque semaine un montant égal à cinq (5 %) pourcent de son salaire à titre de paiement pour les congés fériés en plus du pourcentage de salaire auquel il a droit pour ses vacances annuelles selon la *Loi sur les Normes du travail* (L.R.Q.,C.N-1).

4.05

L'expression « salarié régulier à temps partiel » signifie :

Tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui d'un salarié à temps plein. Ce salarié n'est embauché que durant les heures et jours de travail prévus à la présente convention collective. Ce salarié bénéficie des avantages de la convention collective (notamment la liste suivante sans que celle-ci en soit exhaustive : prime, congés sociaux, vacances annuelles, congés de maladie et congés personnels) au prorata des heures travaillées, sous réserve des conditions en vigueur dans les régimes d'assurance collective et de retraite.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, celles-ci sont calculées en sus de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail des salariés du même service.

Le nombre de salariés réguliers à temps partiel ne doit pas excéder dix (10 %) pourcent du nombre total de salariés réguliers.

4.06 L'expression « salarié étudiant » signifie :

- a) Tout salarié inscrit pendant l'année scolaire à un ou plusieurs cours reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, embauché entre le 1^{er} mai et le 31 août pour effectuer des tâches pouvant être couvertes par le certificat d'accréditation syndicale.

Nonobstant ce qui précède, des étudiants peuvent être embauchés par le Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire pour effectuer des tâches non couvertes par le certificat d'accréditation syndicale.

- b) Le salarié étudiant n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le régime syndical, le salaire prévu à la présente convention collective et le temps supplémentaire exécuté au-delà de la semaine régulière de travail prévue à la liste déposée par l'employeur.

La liste du nom et des salaires octroyés aux salariés étudiants doit être déposée annuellement au syndicat. (Voir annexe « A-2 »).

- c) Le salarié étudiant bénéficie des jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et l'indemnité afférente au congé annuel égale à quatre (4 %) pourcent du salaire brut versé hebdomadairement.
- d) L'embauche d'étudiants ne doit pas avoir pour effet d'empêcher ou de réduire le nombre de salariés réguliers et temporaires à l'emploi de la Ville.
- e) Pour ces salariés, le syndicat fixe le taux de cotisation syndicale à zéro (0) pour la durée de la présente convention collective. L'exécutif syndical doit déposer un règlement en ce sens.

4.07 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature de son statut, de sa fonction, de sa date d'embauche, de son salaire ainsi que de tout changement à ceux-ci par la suite. Copie est transmise au syndicat.

4.08 Le mot « employeur » désigne la Ville de Beauharnois.

4.09 Le mot « syndicat » désigne le Syndicat des employés municipaux de Beauharnois (SCFP, Section locale 4634) (salariés cols bleus).

- 4.10 Le mot « salaire » signifie la rémunération en monnaies courantes et les avantages ayant une valeur pécuniaire due pour le travail ou les services d'un salarié.
- 4.11 Le mot « semaine » signifie une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 00 h 01 au début d'un jour donné et à minuit à la fin du septième (7^e) jour. La période est du dimanche au samedi.
- 4.12 Le mot « service continu » signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- 4.13 À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier désigne aussi le pluriel et le masculin désigne également le féminin et inversement.
- 4.14 Brigadiers scolaires
- Désigne un salarié régulier ou un salarié temporaire affecté à la sécurité des écoliers à certaines intersections des rues de l'employeur. Les conditions de travail des brigadiers sont prévues à l'annexe « H ».

ARTICLE 5 MAINTIEN DES DROITS

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

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 6.02 a) Tout nouveau salarié, embauché après la date de signature des présentes, doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention collective.
- b) L'employeur n'est pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier un salarié parce que le syndicat a refusé son adhésion ou l'a suspendu à titre de membre.
- 6.03 Tout salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire de l'employeur sur son traitement d'une somme équivalant aux cotisations syndicales telles que fixées par le règlement dudit syndicat. L'employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au syndicat.
- 6.04 Pour les fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'employeur par avis écrit du syndicat. Cet avis écrit prend effet au plus tard le trentième (30^e) jour suivant sa réception par l'employeur.
- 6.05 L'employeur s'engage à déduire les montants prévus au paragraphe 6.03 répartis également sur chaque versement de traitement du salarié. Elle fait parvenir au syndicat, entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé sur la perception. Cet état détaillé comprend le nom, prénom et fonction des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.
- 6.06 Le 15 septembre de chaque année, l'employeur fournit au secrétariat du syndicat la liste complète des salariés comprenant leur nom, prénom, âge, traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'employeur.



ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.01 L'employeur reconnaît au président et au secrétaire du syndicat à la fois le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la présente convention collective. De ce fait, le président ou le secrétaire ne perdent aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent nullement être importunés ou subir de torts pour ces activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président ou du secrétaire. Le supérieur immédiat de chaque représentant doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où le représentant syndical peut être rejoint.
- 7.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 7.03 Le président ou le secrétaire du syndicat ou leur représentant peut être accompagné par un membre du comité du syndicat pour discuter de tout sujet relevant de la convention collective avec les autorités de l'employeur ou ses représentants s'ils sont convoqués par ces derniers.
- 7.04 a) Les représentants autorisés du syndicat peuvent, après avis donné au supérieur immédiat au moins une (1) semaine à l'avance, obtenir un permis d'absence, sans traitement, pour participer à des activités syndicales autres que celles prévues ci-haut, pour participer à des sessions d'étude ou pour préparer le projet de convention collective.
- S'il y a demande de libération de plusieurs représentants du syndicat du même service et que cela a pour effet de nuire aux activités normales de l'employeur, celui-ci se réserve le droit de refuser cette libération ou de limiter le nombre de personnes en libération.
- b) De plus, l'employeur met à la disposition du syndicat une banque de quatre-vingt-seize (96) heures avec traitement par année servant aux mêmes fins que dans le paragraphe précédent.
- c) Si au 31 décembre le syndicat n'a pas utilisé la totalité des heures indiquées au paragraphe b) du présent article au cours de l'année, un maximum de quarante-huit (48) heures peut être reporté à l'année suivante pour un solde maximum

de cent quarante-quatre (144) heures. Le même principe est applicable à chaque année.

- d) Pour les fins du calcul des banques de temps des libérations syndicales, la banque de temps de salariés de bureau, des éboueurs et celle de la présente convention collective peuvent être considérées comme une banque unique.

7.05 Les représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé au préalable l'employeur ou son supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce pour la période de temps requise, sans perte de traitement et d'autres bénéfices à l'occasion de:

- a) réunions pour des comités de relation de travail et de discussions relatives à des griefs;
- b) les négociations de la convention collective : trois (3) représentants autorisés; pour les fins du présent alinéa, le représentant autorisé qui travaille sur un horaire autre que celui prévu aux paragraphes 12.01 et 12.02 peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour la journée de négociation;
- c) audition sur les griefs après avoir avisé le supérieur immédiat : un (1) représentant ou le délégué et le ou les salariés concernés;
- d) préparation d'une rencontre avec l'employeur en conformité au paragraphe b) de l'article 7.05 : un maximum de trois (3) représentants;
- e) lors d'enquête relative à tout problème de CSST : un (1) représentant délégué par le syndicat ou selon la loi.

7.06 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'employeur, aux tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis.

7.07 À la demande du syndicat, l'employeur libère le salarié sans traitement pour occuper une fonction syndicale au sein de l'un ou l'autre des organismes affiliés au SCFP pour la durée de son absence. À l'expiration de son congé, la personne reprend le poste qu'elle occupait sous réserve des dispositions de la clause d'ancienneté et le mouvement de main-d'œuvre. Durant ce congé sans traitement, le salarié ne bénéficie pas de la convention collective sauf en ce qui concerne l'accumulation d'ancienneté.

7.08 L'employeur continue de mettre le local actuel à la disposition du syndicat.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu en années, en mois et en jours de tout salarié régulier régi par les présentes.

Les droits liés à l'ancienneté s'acquièrent après avoir obtenu le statut de salarié régulier pour l'employeur et la date d'ancienneté d'un salarié s'applique dès lors rétroactivement à sa date d'entrée à la Ville.

Lorsque plusieurs salariés ont la même ancienneté, l'ordre est déterminé par tirage au sort, lequel a lieu en présence d'un représentant syndical et d'un représentant patronal.

Chacun des salariés est intégré à la liste d'ancienneté selon le résultat du tirage.

Le tout sera effectif à la date de la signature de la présente convention collective.

8.02 L'ancienneté et l'emploi se perdent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) congédiement pour une cause juste et suffisante à moins que celui-ci soit annulé conformément aux présentes;
- b) démission volontaire et sans contrainte;
- c) absence pour maladie qui ne constitue pas une lésion professionnelle dépassant trente (30) mois;
- d) absence sans raison valable ou sans donner d'avis pour une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

8.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences prévues par la convention collective ou en application des dispositions de la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur, sous réserve du paragraphe 8.02.

- 8.04 L'annexe « A » de la présente convention collective constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur; cette liste est mise à jour chaque fois qu'il se produit des changements dans le personnel régi par les présentes mais pas moins d'une (1) fois par année, au cours du mois de septembre. Copie de cette liste est transmise au syndicat et affichée au lieu de travail.
- 8.05 Le salarié nommé dans une fonction non régie par les présentes cesse d'accumuler son ancienneté; cependant, en cas de retour dans une fonction régie par les présentes, il récupère l'ancienneté acquise avant sa nomination. Pour fins de calcul des vacances, il est réputé ne pas avoir eu d'interruption du service continu.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

9.01 Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur dispose d'une période de cent vingt (120) jours pour décider d'abolir le poste. Advenant l'abolition du poste, l'employeur communique au syndicat sa décision à cet effet dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai plus haut mentionné.

9.02 Dans le cas où un poste est temporairement vacant ou dépourvu de son titulaire pour une période prévue de trois (3) mois ou plus, l'employeur remplace le salarié absent ou le poste vacant.

L'employeur établit la fonction qu'il désire combler. Il l'offre, en priorité, par ordre d'ancienneté à l'interne aux salariés permanents. Le salarié choisi doit posséder les aptitudes requises pour occuper le poste. Le salarié qui accepte de combler le remplacement de ce poste, doit le faire pour la durée prévue du remplacement. Le poste occupé par le salarié choisi sera remplacé par un salarié temporaire.

Au terme dudit remplacement, le salarié reprend le poste qu'il occupait auparavant.

9.03 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il doit afficher un avis à cet effet dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du dernier délai mentionné au paragraphe 9.01.

9.04 L'employeur doit afficher cet avis aux endroits convenus entre les parties pour une période de cinq (5) jours ouvrables et en transmet copie au syndicat.



- 9.05 L'avis indique le titre de la fonction, les exigences normales de l'emploi, le taux de salaire, l'horaire de travail, le département ou le service concerné ainsi que la période d'affichage.
- 9.06
- a) Tout salarié intéressé doit faire part, par écrit, de sa candidature au bureau de la direction générale. Un salarié absent peut postuler par l'entremise d'un représentant syndical mais il doit confirmer sa candidature, par écrit, au plus tard dans les dix (10) jours de l'expiration de la période d'affichage.
 - b) Le défaut de se porter candidat ou le refus d'un poste n'affecte en rien les droits d'un salarié.
 - c) Dans tous les mouvements de main-d'œuvre, le fardeau de la preuve de l'incapacité d'un salarié de satisfaire aux exigences normales de l'emploi incombe à l'employeur.
- 9.07 L'employeur transmet copie au syndicat de tout affichage et avise le syndicat des candidats au poste et lui communique le nom du candidat retenu.
- 9.08 Ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés par suite:
- a) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
 - b) de maladie ou d'accident;
 - c) de vacances;
 - d) de tous autres congés ou absences de trois (3) mois et moins prévus aux présentes.
 - e) d'une réduction d'heures de travail suite à une entente entre les parties.
- 9.09 L'employeur accorde le poste vacant ou nouvellement créé au candidat qui a le plus d'ancienneté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, à moins qu'il n'ait pas la compétence pour remplir les exigences normales de l'emploi. Le salarié choisi a droit à une période d'essai et de familiarisation maximum de soixante-trois (63) jours réellement travaillés. Au cours de cette période, il peut revenir à son ancien poste ou l'employeur peut le retourner à son ancien poste s'il est établi qu'il ne satisfait pas aux exigences normales de l'emploi.

Pour les fins d'application du présent article, le salarié qui a travaillé de façon consécutive la durée de la période d'essai prévue au paragraphe 4.03 dans un poste pour lequel il fait part de sa candidature, est réputé avoir la compétence pour remplir les exigences normales de l'emploi s'il a travaillé dans un tel poste au cours des quarante-huit (48) mois précédant l'affichage du poste.

9.10 Si aucun salarié ne présente sa candidature à un nouveau poste ou à un poste vacant, l'employeur peut nommer à ce poste le salarié ayant le moins d'ancienneté capable de remplir les exigences normales de l'emploi. L'employeur peut aussi nommer le deuxième salarié ayant le moins d'ancienneté si le premier détient un poste qui nécessite des qualifications particulières, et ainsi de suite si le deuxième salarié est dans la même situation.

9.11 Pour le poste de chef d'équipe, si l'employeur décide de le combler, il n'est pas tenu de procéder par affichage ni suivant la règle d'ancienneté.

9.12 Le salarié appelé à occuper temporairement un poste dans une fonction autre que la sienne reçoit, pour tout le temps de l'accomplissement de son travail temporaire, le traitement fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la plus rémunératrice. La liste des postes est indiquée à l'annexe « B ».

9.13 Mise à pied

L'ancienneté au service de l'employeur est reconnue aux fins de mise à pied en autant que le salarié satisfait aux exigences normales de l'emploi. Il est entendu qu'il ne peut y avoir de mise à pied tant qu'il y a des salariés temporaires, à l'essai, ou saisonniers à l'emploi de l'employeur, sauf si aucun salarié régulier ne satisfait aux exigences normales de l'emploi.

9.14 Si l'employeur décide d'abolir un poste, le salarié affecté peut utiliser ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre salarié et il maintient son taux de salaire.

9.15 Préavis de mise à pied

Tout salarié régulier mis à pied doit être avisé, par écrit, au moins vingt et un (21) jours à l'avance.

Le salarié qui est mis à pied sans recevoir de préavis reçoit son plein salaire pour la durée de l'avis.

- 9.16 Tout salarié mis à pied doit aviser l'employeur, par lettre recommandée, de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel de l'employeur.
- 9.17 Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse remise par le salarié à l'employeur, au moins cinq (5) jours avant la date à laquelle le salarié doit reprendre son travail, et copie de cet avis est transmise au syndicat.
- 9.18 Le salarié ainsi rappelé doit aviser l'employeur s'il a l'intention de revenir au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis.
- 9.19 Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse de la mise à pied.
- 9.20 L'employeur s'engage à attribuer des fonctions (postes). Ces fonctions (postes) sont indiquées à l'annexe «A» de la présente convention collective. Lorsque ces fonctions (postes) deviennent vacantes, l'employeur s'engage à les combler de la manière prévue à la présente convention collective.

L'employeur a le droit de faire faire des travaux en tant que manœuvre à tous les salariés couverts par la présente convention collective. Même si le salarié effectue une autre tâche que sa fonction (poste) habituelle, il conserve son salaire conformément de l'annexe « A ».

Ces fonctions (postes) sont effectives depuis la signature de la convention collective. (2008, 2009, 2010)

ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES ET SOUS-TRAITANCE

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

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

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

- 10.02 a) Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'employeur étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale peut être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur si tel contrat ou sous-contrat n'a pas pour effet de causer une mise à pied des salariés réguliers couverts par la présente convention collective.
- b) Le travail exécuté par les salariés couverts par la présente convention collective leur est exclusivement réservé en ce sens que les représentants de l'employeur ou les salariés couverts par une autre convention collective ne peuvent l'effectuer.
- 10.03 Tous les salariés réguliers à la date de signature de la présente convention collective et dont le nom apparaît à l'annexe « A » bénéficient de la sécurité d'emploi et de ce fait ne peuvent être mis à pied ni ne subir de baisse de salaire.

ARTICLE 11 NOUVELLES FONCTIONS

- 11.01 Si l'employeur décide de modifier substantiellement le contenu d'une fonction actuelle qui, par sa nature, est régie par l'accréditation syndicale, il doit, au préalable, s'entendre avec le syndicat au sujet du salaire attaché à ladite fonction. En cas de mésentente, le cas peut être soumis à l'arbitrage de différend.
- 11.02 Si, pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur décide de créer une nouvelle fonction de façon permanente, il détermine les attributions de cette fonction et en fixe le salaire sur la base des traitements prévus à la présente convention collective en regard des autres fonctions existantes dans la présente convention collective.

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

Voir annexe « J » Lettre d'entente pour l'implantation d'une nouvelle structure salariale.

ARTICLE 12 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

Travaux publics

- 12.01 La durée de la semaine régulière de travail des salariés cols bleus de ce service est de quarante (40) heures du lundi au jeudi, de 7 h à 12 h, et de 13 h à 16 h 30 et le vendredi de 6 h 30 à 12 h 30.

Service environnement – division assainissement des eaux usées

- 12.02 La durée de la semaine régulière de travail des salariés cols bleus de ce service est de quarante (40) heures répartie de la façon suivante :

a) Du lundi au jeudi, de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30 et le vendredi de 6 h 30 à 12 h 30 pour les salariés manoeuvre maintenance et entretien, mécanicien et technicien.

b) Du lundi au jeudi, de 6 h à 12 h et de 13 h à 15 h 30 et le vendredi de 6 h à 12 h pour les salariés opérateurs A.E.

- 12.03 Si, à causé des exigences du travail, le salarié ne peut prendre son repas à l'heure prévue, il a droit à une rémunération additionnelle d'une (1) heure au taux des heures supplémentaires et il a droit à une période de trente (30) minutes pour prendre son repas aussitôt que possible.

- 12.04 L'employeur peut temporairement modifier l'horaire de travail prévu au paragraphe 12.01 et 12.02 pour le ou les salariés désignés pour effectuer un remplacement à l'usine de traitement des eaux, à l'aréna ou au centre communautaire. Le ou les salariés affectés doivent recevoir un préavis de seize (16) heures.

L'employeur offre aux salariés qui rencontrent les exigences normales de l'emploi le choix d'effectuer le remplacement par ordre d'ancienneté. En cas de refus, l'employeur désigne le ou les salariés ayant le moins d'ancienneté qui rencontrent les exigences normales de l'emploi.

Service Environnement division production d'eau potable

- 12.05 Les heures de travail des salariés du Service Environnement, division production d'eau potable sont de 6 h à 18 h pour le quart de jour et de 18 h à 6 h pour le quart de nuit. Les salariés bénéficient de deux (2) jeudis de congé par douze (12) semaines afin d'obtenir une moyenne de quarante (40) heures par semaine le tout indiqué à l'horaire de travail prévu à l'annexe « D ».

Les dispositions du paragraphe 12.03 ne s'appliquent pas.

- 12.06 L'horaire de travail pour les salariés du Service environnement affectés au rinçage du réseau d'aqueduc est du lundi au jeudi de 19 h à 5 h.

Aréna

- 12.07 La durée de la semaine régulière de travail des préposés à l'aréna est de quarante (40) heures par semaine en moyenne de l'ouverture à la fermeture réparties selon l'horaire de travail prévu à l'annexe « E ».

Les dispositions du paragraphe concernant l'heure du repas ne s'appliquent pas.

- 12.08 À compter de l'enlèvement de la glace et jusqu'au jour précédant la confection de la glace, les préposés à l'aréna sont affectés à d'autres tâches, de préférence au Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire et du Service des travaux publics. Cependant, au cours de ladite période, les dispositions du paragraphe 12.01 s'appliquent aux préposés de l'aréna à moins d'entente entre les parties.

Centre communautaire

- 12.09 La durée de la semaine régulière de travail des salariés du centre communautaire est de quarante (40) heures par semaine réparties suivant l'horaire de travail suivant: du lundi au vendredi, de 7 h à 15 h.

Les dispositions du paragraphe 12.03 ne s'appliquent pas.

- 12.10 L'employeur accorde à tout salarié une période de repos de dix (10) minutes l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi (ou ce qui en tient lieu).
- 12.11 Les salariés assignés au Service Environnement, division assainissement des eaux usées disposent de quinze (15) minutes avant la fin du quart de travail pour prendre leur douche et se changer.
- 12.12 Il est entendu que les salariés réguliers travaillant en rotation peuvent, après avoir obtenu l'approbation de leur supérieur immédiat, s'échanger entre eux des quarts de travail ou partie de quarts de travail auxquels ils sont affectés, à la condition que le travail normal puisse être accompli et ne pas occasionner d'heures supplémentaires pour les salariés impliqués dans cette échange. L'approbation du supérieur immédiat ne doit pas être refusée sans motif valable.
- 12.13 Dans le cas d'un changement dans les heures d'ouverture de l'aréna ou dans le fonctionnement du centre communautaire, les parties s'entendront sur un nouvel horaire pour tenir compte du changement dans les heures d'ouverture ou dans le fonctionnement.

En cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties pourra référer le litige devant un arbitre de grief qui aura le pouvoir d'établir un nouvel horaire.

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 Tout travail exécuté en sus ou en dehors de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme des heures supplémentaires.
- 13.02 Les heures supplémentaires doivent être autorisées par l'employeur.
- 13.03 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées selon l'un ou l'autre des taux suivants:
- a) au taux du salaire horaire et demi (150 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées en sus ou en dehors de la journée régulière de travail;

- b) au taux du salaire horaire et demi (150 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail accomplies en sus ou en dehors de la semaine régulière de travail;
- c) au taux du salaire horaire double (200 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées le dimanche ou durant la période prévue par le salarié en vacances, le cas échéant, le deuxième jour consécutif dans le repos hebdomadaire des salariés qui travaillent en rotation;
- d) au taux de salaire horaire double (200 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées au cours de l'un ou de l'autre des jours de fêtes chômés et payés, et ce en plus de la fête, sauf pour les salariés de l'usine de filtration.

Travaux publics

- 13.04
- a) Les heures supplémentaires sont d'abord offertes au salarié qui a débuté le travail, en continuité de ses heures régulières.
 - b) Pour les fins de rappel au travail, une liste des salariés disponibles est établie chaque vendredi avant la fin du quart de travail. Le salarié qui inscrit son nom sur la liste de disponibilités pour le surtemps et qui refuse le surtemps ainsi offert se voit computer ce temps refusé tel que défini aux alinéas suivants.
 - c) Les salariés qui désirent être rappelés pour l'exécution de travail en dehors des heures normales doivent inscrire leur nom sur la feuille prévue à cet effet en y indiquant les journées spécifiques où ils sont disponibles à effectuer du surtemps pour la semaine couverte par cette liste. Le salarié doit être disponible pour un minimum de quatre (4) jours pour la période de surtemps.
 - d) L'employeur rappelle dans un premier temps tous les salariés qui occupent normalement la fonction pour laquelle le temps supplémentaire est requis, dans la mesure où ces salariés ont mis leur nom sur la liste et ce rappel est effectué en rappelant d'abord le salarié ayant effectué le moins d'heures de temps supplémentaire.

- e) Par la suite, l'employeur rappelle les autres salariés qui ont mis leur nom sur la liste de disponibilités dans la mesure où ils rencontrent les exigences de la tâche pour laquelle le temps supplémentaire est offert.
- f) Si le nombre de salariés rappelés en vertu des paragraphes d) et e) du présent article n'est pas suffisant, l'employeur rappelle les salariés dont le nom n'est pas sur la liste mais qui occupent habituellement la fonction pour laquelle le temps supplémentaire est offert et ce, en débutant dans l'ordre, par le salarié qui a effectué le moins d'heures de temps supplémentaire.
- g) Par la suite, l'employeur rappelle les salariés dont le nom n'est pas sur la liste de disponibilités et qui n'occupent pas habituellement la fonction pour laquelle le temps supplémentaire est offert mais qui rencontre les exigences de la tâche et ce, en débutant dans l'ordre par le salarié qui a effectué le moins d'heures de temps supplémentaire.
- h) Si malgré, les rappels des alinéas précédents, l'employeur a besoin de salariés additionnels, un rappel est effectué parmi les salariés temporaires qui effectuent le travail pour lequel le temps supplémentaire est offert au moment ou le rappel est effectué et ensuite, les salariés des services dans l'ordre suivant en autant qu'ils rencontrent les exigences de la tâche :
 - 1. environnement, division assainissement des eaux usées
 - 2. loisirs et culture
 - 3. environnement, division eau potable
 - 4. éboueurs

Service environnement

- 13.05
- a) Les heures supplémentaires sont d'abord offertes au salarié qui a débuté le travail, en continuité de ses heures régulières de travail.
 - b) Si le salarié qui a débuté le travail refuse ou si les heures supplémentaires offertes ne sont pas en continuité d'un quart de travail déjà commencé, les heures supplémentaires sont offertes dans l'ordre suivant :

Les heures supplémentaires sont offertes en premier lieu au salarié régulier de la division pour laquelle le temps supplémentaire est requis (production d'eau potable ou assainissement des eaux usées), qui a le nombre d'heures supplémentaires le moins élevé.

Le salarié régulier, à qui les heures supplémentaires sont offertes et qui les refuse, est considéré comme les ayant travaillées pour les fins d'attribution du temps supplémentaire.

Si aucun salarié n'est disponible au sein de la division eau potable pour laquelle les heures supplémentaires sont requises, elles sont alors offertes aux salariés suivants : technicien et opérateurs de la division – assainissement des eaux usées en autant qu'ils rencontrent les exigences de la tâche.

Si aucun salarié n'est disponible au sein de la division – assainissement des eaux usées pour laquelle les heures supplémentaires sont requises, elles sont alors offertes à tous les salariés du service environnement en autant qu'ils rencontrent les exigences de la tâche.

Si le travail requis est du travail qui relève normalement du mécanicien et que celui-ci n'est pas disponible, les heures supplémentaires sont alors offertes aux mécaniciens du Service des travaux publics selon la procédure applicable à ce service pour la distribution du temps supplémentaire.

Bris d'aqueduc, échantillonnage et purge du réseau

13.06 Lorsque le Service des travaux publics a besoin d'assistance lors d'une intervention sur le réseau d'aqueduc, qu'un citoyen fait une plainte concernant la qualité de son eau ou qu'une purge du réseau d'aqueduc s'avère nécessaire, les heures supplémentaires sont offertes selon l'ordre suivant :

- a) Les heures supplémentaires sont offertes en premier lieu au technicien ou opérateur de la division assainissement des eaux usées qui a le nombre d'heures supplémentaires le moins élevé.
- b) Si aucun salarié visé au paragraphe a) n'est disponible, les heures supplémentaires sont alors offertes aux salariés de la division eau potable qui a le nombre d'heures supplémentaires le moins élevé.

13.07 À compter du 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur tient à jour un dossier des heures supplémentaires effectuées par les salariés réguliers. Ce registre est affiché et mis à jour hebdomadairement.

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié en cours d'année, établir la moyenne du temps effectué divisé par le nombre de salariés du service afin d'insérer son rang sur le registre. Le nombre alors obtenu est arrondi aux quinze (15) minutes.

13.08 Tout salarié obligé de revenir de son domicile pour effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux prévu à la clause 13.03, selon le cas, pour un minimum de quatre (4) heures sauf en ce qui concerne les salariés de garde (Voir article 22.04).

13.09 Les heures supplémentaires sont payées en même temps que la paie régulière, à l'exception des heures supplémentaires effectuées durant la période pendant laquelle le service de la paie est fermé à Noël et au Jour de l'An, lesquelles sont payées au cours du mois de janvier ou mises en banque au choix de l'employé.

13.10 Le salarié qui effectue des heures supplémentaires est payé en argent.

Toutefois, sur demande écrite d'un salarié au supérieur immédiat, l'employeur doit compenser les heures travaillées en heures supplémentaires par des heures de congé et chaque heure supplémentaire est compensée suivant les prescriptions de l'article 13; cependant, un salarié peut accumuler un maximum de quatre-vingt (80) heures de congé par année et ces heures sont prises à une date choisie par le salarié et approuvées par le supérieur immédiat.

Cette banque est de cent vingt (120) heures pour les salariés du service environnement – division eau potable. (Voir article 14.03)

De plus, nonobstant le deuxième (2^e) paragraphe, une banque d'un maximum de quarante (40) heures pourront être accumulées à titre de compensation pour les heures de repos prises suite à du temps supplémentaire effectué au-delà de la semaine régulière de travail précédente le tout après avoir reçu l'autorisation du supérieur immédiat. Les dispositions du présent paragraphe ne concernent pas les salariés du service environnement – division eau potable.

Si, au 30 janvier de l'année qui suit, les cent vingt (120) heures de congé dans la banque d'heures supplémentaires n'ont pas été prises, elles sont payées au taux horaire de l'année précédente.

Dans le cas des salariés de l'aréna, le délai mentionné au paragraphe précédent est prolongé au 30 août.

- 13.11
- a) Un salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires rattachées immédiatement à ses heures régulières reçoit, un montant de quinze (15 \$) dollars à titre d'allocation de repas, si le travail atteint deux (2) heures après ses heures régulières. Si le travail se poursuit au-delà de deux (2) heures, le salarié bénéficie d'une demi (1/2) heure rémunérée au taux des heures supplémentaires pour consommer son repas. Par la suite, le salarié a droit aux périodes et allocations de repas à chaque bloc de quatre (4) heures réellement travaillées.
 - b) Un salarié rappelé au travail en la manière prévue au paragraphe 13.08 bénéficie d'une demi (1/2) heure rémunérée au taux des heures supplémentaires pour consommer son repas, et ce dès qu'il a accompli quatre (4) heures supplémentaires réellement travaillées, et il a également droit à une allocation de quinze (15 \$) dollars pour son repas.
 - c) Un salarié rappelé au travail moins de quatre (4) heures avant son quart de travail régulier a droit à une allocation de dix (10 \$) dollars pour son repas.
 - d) Un salarié ne peut cumuler une allocation versée en vertu des paragraphes b) et c) du présent article.
 - e) Ces allocations sont versées sur présentation d'une pièce justificative ou, à défaut, de l'attestation du supérieur en charge au moment où le salarié effectue des heures supplémentaires. Lorsque la pièce justificative est absente, ces allocations sont imposables.

13.12 Tout salarié qui, à la demande de l'employeur, utilise son véhicule dans le cadre de son travail reçoit quarante-cinq (0,45 \$) cents du kilomètre parcouru. Il est convenu qu'un salarié n'est pas tenu d'utiliser son véhicule.



De plus, le salarié qui prend un repas à l'extérieur des limites de l'employeur dans le cadre de ses fonctions a droit, sur présentation de pièces justificatives, aux allocations suivantes:

- pour le déjeuner, dix (10 \$) dollars;
- pour le dîner ou le souper, quinze (15 \$) dollars.

ARTICLE 14 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

14.01 Les salariés bénéficient des jours de fêtes suivants qui sont considérés comme étant des jours de fêtes chômés et payés, à l'exception des salariés couverts par le paragraphe 14.03 (salariés du service environnement – division eau potable) et les salariés couverts par le paragraphe 14.04 à compter de l'ouverture jusqu'à la fermeture de l'aréna (préposés à l'aréna).

- Jour de l'An, (*)
- lendemain du jour de l'An, (*)
- Vendredi saint,
- lundi de Pâques,
- fête des Patriotes,
- Journée nationale des Patriotes, (*)
- fête du Canada, (*)
- le premier lundi du mois d'août,
- fête du Travail,
- Action de grâces,
- veille de Noël, (*)
- Noël, (*)
- lendemain de Noël, (*)
- veille du jour de l'An. (*)

(*) Pour ces fériés, voir le calendrier énuméré à l'annexe « K ».

Le salarié régulier reçoit, pour un congé férié et chômé, une indemnité qui correspond au nombre d'heures régulières pour cette journée, et ce, comme si cette journée avait été travaillée.

De plus, tous les salariés cols bleus bénéficient de deux (2) congés mobiles à être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre et dont la date sera fixée après entente avec le supérieur immédiat.

Le salarié régulier reçoit, pour un congé mobile, une indemnité qui correspond au nombre d'heures régulières pour cette journée, et ce, comme si cette journée avait été travaillée.

Si au cours d'une année, un salarié quitte l'employeur ou si un nouveau salarié est engagé, ces congés sont calculés au prorata du temps travaillé par département.

14.02 Salariés régis par les paragraphes 12.01, 12.07 et 12.09

Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, ce jour, selon le choix du salarié, est payé ou reporté à une date ultérieure après entente avec le supérieur immédiat, ou autrement prévu par une ou des lois ou par règlement adopté en vertu d'une loi, lequel peut refuser pour motif valable.

14.03 Pour le salarié du service environnement – division eau potable, l'employeur lui verse avant le 31 janvier de chaque année, pour tenir lieu de chacun des jours de congé mentionnés au paragraphe 14.01, un montant équivalent à huit (8) heures régulières de travail au taux en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

De plus, le salarié du service environnement – division eau potable est payé au taux du salaire horaire double (200 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées au cours de l'un des jours de fête mentionnés au paragraphe 14.01.

Toutefois, plutôt que d'obtenir le paiement du salaire horaire double (200 %), le salarié peut choisir d'accumuler l'équivalent à temps régulier dans la banque prévue à l'article 13.10, et ce, en plus du quatre-vingt (80) heures mais la banque totale ne pourra jamais être plus de cent vingt (120) heures.

Les sommes dues au salarié en vertu du présent article sont payables par l'employeur au plus tard le 31 janvier de chaque année.

14.04 Pour le salarié de l'aréna, durant la période d'ouverture à la fermeture de l'aréna, l'employeur lui verse pour tenir lieu de chacun des jours de congé mentionnés ici-bas, un montant équivalent à huit (8) heures régulières de travail au taux en vigueur.

Les congés fériés concernés par cette clause sont les suivants :

- fête du Travail,
- Action de grâces,
- veille de Noël,
- Noël,
- lendemain de Noël,
- veille du jour de l'An.
- Jour de l'An,
- lendemain du jour de l'An,
- Vendredi saint,
- lundi de Pâques.

De plus, le salarié de l'aréna est payé au taux du salaire horaire double (200 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées au cours de l'un des jours de fête mentionnés précédemment.

Toutefois, plutôt que d'obtenir le paiement du salaire horaire double (200 %), le salarié peut choisir d'accumuler l'équivalent à temps régulier dans la banque prévue à l'article 13.10, et ce, en plus du quatre-vingt (80) heures mais la banque totale ne pourra jamais être plus de cent vingt (120) heures.

Toutes les sommes dues au salarié en vertu du présent article sont payables par l'employeur au plus tard le 31 août de chaque année.

ARTICLE 15 CONGÉS PAYÉS (VACANCES)

15.01 Tout salarié régi par la présente convention collective a droit, en considération de sa date d'ancienneté :

- a) s'il a moins d'un (1) an, à huit (8) heures par mois de vacances payées (maximum de quatre-vingt (80) heures) selon son taux horaire de salaire régulier pour chaque mois de service;
- b) après un (1) an, à quatre-vingt (80) heures de vacances payées selon son taux horaire de salaire régulier;
- c) après trois (3) ans, à cent vingt (120) heures de vacances payées selon son taux horaire de salaire régulier;
- d) après cinq (5) ans, à cent soixante (160) heures de vacances payées selon son taux horaire de salaire régulier;

- e) après quatorze (14) ans, à deux cent (200) heures de vacances payées selon son taux horaire de salaire régulier;
- f) après vingt (20) ans, à huit (8) heures additionnelles de vacances payées par année de service selon son taux horaire de salaire régulier jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) heures.
- g) après trente (30) ans, à deux cent quatre-vingt (280) heures de vacances payées selon son taux horaire de salaire régulier.

15.02 La période donnant droit à de telles vacances s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Cependant, le salarié qui complète au cours d'une année, le ou avant le 31 décembre de l'année, le nombre d'années de service permettant de progresser dans l'échelle de vacances (article 15.01) a droit, pour l'année en cours, au nombre d'heures de vacances prévus selon cette progression.

Cependant, cette clause ne s'applique pas à l'article 15.01 a) et b).

15.03 La période de vacances annuelles s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Les vacances sont obligatoires et non cumulatives, sauf dans les cas prévus au paragraphe 15.09.

15.04 Afin de permettre aux salariés de manifester leur choix pour la période de vacances, l'employeur affiche, avant le 1^{er} février de chaque année, une liste de salariés des différents services indiquant le nombre de jours auxquels chacun a droit et la date d'entrée en service de chacun.

15.05 a) Tous les salariés doivent avoir exprimé leur choix pour la période de vacances par ordre d'ancienneté générale mais groupé par service, et une fois le choix fait c'est figé, sauf entente au contraire avec son supérieur.



Le choix des vacances se fait de la façon suivante :

1^{er} tour :

Choix maximum de trois (3) semaines de vacances à être inscrites sur la liste fournie à cet effet au plus tard le 28 février de chaque année.

Pour les salariés du service environnement – division eau potable, le choix est d'un maximum de cent vingt (120) heures.

2^e tour :

Choix du résiduel des heures de vacances à être inscrites sur la liste fournie à cet effet au plus tard le 30 mars de chaque année.

Durant le premier (1^{er}) tour, seules les vacances prises à la semaine seront considérées. Au deuxième (2^e) tour, le choix des vacances à la journée sera possible.

Durant le premier (1^{er}) tour, pour la période comprise entre le 24 juin et la première (1^{ère}) fin de semaine de septembre, chaque salarié peut inscrire un maximum de trois (3) semaines.

Après le deuxième (2^e) tour, l'employeur pourra permettre la prise de plus de trois (3) semaines consécutives s'il reste de la disponibilité.

- b) Pour les salariés du service environnement, ceux-ci effectuent leur choix de vacances par ancienneté dans chacune des divisions (assainissement des eaux usées et production d'eau potable).
- c) Le choix des vacances exprimé au paragraphe b) ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires pour les salariés du service environnement.
- d) Le remplacement pour cause de vacances d'un opérateur de la division - production d'eau potable peut être effectué par un opérateur de la division - assainissement des eaux usées.

- e) Le choix des vacances du mécanicien/soudeur et de l'entretien/maintenance de la division - assainissement des eaux usées ne doit pas se chevaucher.
- 15.06 La liste définitive des vacances est affichée au plus tard le 15 avril de chaque année.
- 15.07 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur ou décède, il a droit, lui ou ses héritiers et/ou ses ayants droit, aux heures de vacances accumulées à la date de son départ ou de son décès.
- 15.08 Tout salarié reçoit, au moment du départ pour ses vacances, son plein salaire pour la période de ses vacances basé sur le salaire régulier en vigueur lors de la prise des vacances.

De plus, le salarié reçoit un pécule de vacances équivalant à deux (2 %) pourcent de ses revenus de salaire (incluant la prime et les heures supplémentaires) pour l'année pendant laquelle les vacances ont été acquises. Le salarié indiquera à l'employeur la période de vacances pour laquelle il veut recevoir son pécule. Pour l'obtention du pécule : « La période de vacances doit être d'une (1) semaine ou plus ».

Le salarié peut décider de verser en partie ou en totalité de son pécule de vacances dans son fonds de pension.

Le salarié doit soumettre son choix pour l'année suivante à l'employeur au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année sur le formulaire prévu à cet effet et le montant est versé au plus tard le 30 janvier suivant dans le fonds de pension. À ce moment, cette somme sera versée automatiquement au REER collectif du salarié.

Toute somme due par l'employeur à un salarié à titre de vacances est versée à ce dernier au plus tard le 31 janvier de chaque année.

- 15.09 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure. Le moment de la prise de vacances est fixé après entente avec son supérieur immédiat. Si au 31 décembre de l'année en cours les vacances n'ont pas été prises, l'employeur verse la différence entre le montant versé par l'assureur et le plein salaire pour tenir lieu de paie de vacances. Cependant, le salarié qui est absent pour maladie ou accident à compter du 1^{er} novembre pour au moins deux (2) mois peut reporter ses vacances au-delà du 31 décembre.

- 15.10 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours de vacances d'un salarié, ce congé est payé à son taux de salaire régulier ou ajouté à ses vacances annuelles, selon le choix du salarié, ou reporté à une date ultérieure fixée entre le salarié et son supérieur immédiat.
- 15.11 Lorsque l'employeur change les périodes de vacances établies conformément au présent article, pour quelque raison que ce soit, les vacances des salariés affectés sont payées au taux et demi (150 %) de leur salaire régulier.
- 15.12 Le salarié absent pour un motif prévu à la convention collective ou autrement autorisé par l'employeur est réputé accumuler le service continu aux fins du calcul des vacances.
- 15.13 Lorsqu'un employé salarié est en vacances pour une (1) semaine, il faut interpréter qu'il est en vacances pour une période de sept (7) jours consécutifs débutant à 0 h 01 le premier jour et se terminant à vingt-quatre (24) heures le dernier jour, étant entendu que le début d'une semaine est toujours le dimanche.
- 15.14 Lorsqu'un employé salarié prend un (1) jour de vacances, il est entendu qu'il s'agit d'une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 h 01 et se terminant à vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 16 INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE

- 16.01 L'employeur accepte d'offrir et de maintenir un régime d'assurance collective pour les salariés pendant la durée de la convention collective, selon les modalités énumérées ci-après :
- a) Le régime d'assurance collective fait partie intégrante de la convention collective. L'employeur s'engage à maintenir tel quel le régime actuel d'assurance collective pour la durée de la convention collective.
 - b) Le Syndicat accepte que cela n'inclue pas le droit de l'employeur d'aller en soumission et de choisir l'assureur.

16.02 Au début de chaque année, l'employeur accorde à chaque salarié un crédit équivalent à quatre-vingt (80) heures de maladie dont les seize (16) premières heures sont non-monnayables. Le solde des soixante-quatre (64) autres heures est monnayable si elles n'ont pas été utilisées au cours de l'année.

Si, au cours d'une année, un salarié quitte l'employeur ou si un nouveau salarié est engagé, le crédit personnel est ajusté au prorata du temps écoulé à raison d'une demi-journée par mois complet de service à l'employeur durant cette période. Une demi ($\frac{1}{2}$) journée équivaut à la moitié des heures normalement travaillées selon le service.

16.03 Le ou vers le 15 décembre, l'employeur verse à chaque salarié couvert par la présente convention collective le solde de sa banque d'heures de maladie à son taux de salaire régulier en vigueur au 31 décembre de l'année courante.

16.04 Dans le cas où un salarié bénéficie de l'assurance-maladie court terme, la banque de journée de maladie doit d'abord être débitée pour les cinq (5) premières journées d'absence-maladie avant que les paiements d'assurance-maladie court terme ne puissent débiter.

Si le salarié n'a pas ou plus le temps nécessaire dans sa banque de maladie, ces journées d'absence sont à ses frais ou peuvent être compensées par d'autres crédits dans les banques au choix du salarié.

Chaque journée d'absence est calculée en fonction des heures normalement travaillées qu'auraient effectuées le salarié s'il avait été présent au travail.

Si une deuxième (2^e) absence pour la même maladie survient à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines, le salarié n'aura pas à débiter cinq (5) autres journées d'absences-maladie. Il bénéficiera immédiatement de l'assurance-maladie court terme. Une preuve médicale devra être fournie à l'employeur.

16.05 Dans tous les cas d'absences de plus de vingt-quatre (24) heures ouvrables, l'employeur peut faire examiner, à ses frais, le salarié malade par un médecin de son choix aussi souvent qu'il le désire, mais pas plus d'une (1) fois par mois. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail.

- 16.06 Le salarié a le droit de se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à part égale par l'employeur et par le salarié concerné.
- 16.07 Lors de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié, ses héritiers et/ou ses ayants droit, bénéficie du solde des heures ouvrables de maladie accumulées à son crédit au taux de salaire en vigueur au moment de son départ.
- 16.08 Un mois de service signifie un mois pendant lequel un salarié a travaillé ou a été absent en vertu de l'une ou l'autre des dispositions prévues aux présentes.
- 16.09 Tout salarié qui bénéficie d'une compensation de salaire par l'application de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec*, ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi, ne peut bénéficier simultanément du régime de crédit en maladie et d'assurance-salaire de la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, l'employeur, pour la période de cent neuf (109) jours mentionnés au guide fourni à cet effet par l'assureur, comble la différence entre quatre-vingt-cinq (85 %) pourcent du salaire régulier y mentionné et le montant que le salarié reçoit en vertu de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec*.

ARTICLE 17 ASSURANCES COLLECTIVES

- 17.01 Le régime d'assurances collectives maladie-vie-dentaire-salaire décrit au guide fourni à cet effet par l'assureur est payable de la manière suivante par les parties à la présente convention collective :
- a) les primes de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie sont payables dans une proportion de cinquante (50 %) pourcent par l'employeur et de cinquante (50 %) pourcent par les salariés; les primes d'assurance dentaire sont payées en totalité par l'employeur;
 - b) les primes de l'assurance-salaire à court et à long terme sont payées en totalité par l'employeur;
 - c) les primes de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie pour les salariés âgés de plus de soixante-cinq (65) ans sont payées en totalité par les salariés;

- d) dans l'éventualité d'une retraite avant l'âge normal prévu au régime de retraite, l'employeur maintiendra sa contribution à cinquante (50 %) pourcent du montant de la prime, et ce jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge normal de la retraite, soit soixante-cinq (65) ans. Cependant, pour tout départ à la retraite postérieur au 1^{er} janvier 2000, la contribution de l'employeur ne pourra excéder deux (2) ans;
- e) la contribution de l'employeur aux primes d'assurance d'un salarié cesse lorsque celui-ci est absent pour maladie qui ne constitue pas une lésion professionnelle depuis plus de trente (30) mois.

17.02 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire dont un (1) représentant du syndicat cols bleus, afin de faire l'étude et la révision du portefeuille des assurances collectives touchant les salariés.

L'employeur accepte de fournir au syndicat toutes les informations concernant le contrat d'assurance collective couvrant les salariés, son renouvellement et toutes autres informations jugées nécessaires par le courtier mandaté par le syndicat.

L'employeur fournit au syndicat un exemplaire du contrat (police) d'assurance collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours de renouvellement de celui-ci.

L'employeur fourni à tous les salariés un livret résumant les dispositions du contrat (police) d'assurance collective.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

18.01 Tout salarié régi par la présente convention collective bénéficie des congés payés dans les cas suivants:

- a) lors de son mariage : quarante (40) heures ouvrables consécutives précédant ou suivant immédiatement le jour de l'événement; le salarié ne peut bénéficier plus d'une (1) fois d'un tel congé pendant toute la durée de son emploi ;
- b) lors du mariage d'un enfant : un (1) jour ouvrable soit précédant et suivant immédiatement le jour du mariage au choix de l'employé ;

- c) lors du mariage d'un père, d'une mère, d'un frère ou d'une sœur : le jour du mariage ;
- d) lors du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant d'un salarié ou celui de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
- e) lors du décès de la sœur, du frère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- f) lors du décès d'un grand-parent du salarié ou du conjoint, d'un petit-enfant, du gendre ou de la bru : le jour des funérailles ;
- g) lors de la naissance d'un enfant : le jour de la naissance et celui de la sortie de l'hôpital de la mère ;
- h) lorsque l'événement survient à plus de trois cents (300) kilomètres de sa résidence, le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé additionnel payé.

18.02 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir, sur demande de l'employeur, la preuve ou l'attestation de ces faits.

18.03 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, le salarié prévient son supérieur immédiat avant son départ à moins qu'il soit dans l'impossibilité de le faire, auquel cas il l'informe dès que possible.

18.04 Les congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou congés payés en vertu de la présente convention collective.

18.05 Le salarié appelé à agir comme juré ne doit subir aucune perte dans de tels cas et l'employeur lui paie le salaire de base habituel et ce dernier rembourse à l'employeur les indemnités relatives au salaire qu'il reçoit comme juré. Le salarié doit réclamer auprès des autorités compétentes les indemnités dues à cet effet.

18.06 Si un salarié est appelé à comparaître comme témoin concernant des événements dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, l'employeur paie la différence entre son salaire et l'indemnité reçue de la Cour pour chaque jour ou partie de journée pendant laquelle le salarié est appelé à témoigner.

18.07 Un salarié dont la présence est requise par une urgence médicale qui nécessite une consultation médicale auprès d'un professionnel de la santé concernant son conjoint, son enfant, son père ou sa mère s'y rend sans perte de traitement la journée où il doit quitter le travail pour se rendre auprès de l'une de ces personnes.

18.08 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, le mot « conjoint » désigne sans égard au sexe, deux (2) personnes qui sont mariées et cohabitent ou qui vivent ensemble maritalement et sont les parents d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an et sont publiquement représentées comme conjoints.

Le salarié s'engage à informer l'employeur, par écrit, du nom de son nouveau conjoint, le cas échéant.

18.09 Lors des événements ci-haut mentionnés, tout salarié pourra obtenir un congé sans traitement après avoir fait une demande motivée auprès des autorités de l'employeur. Les modalités de ce congé seront négociées entre les parties.

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION OU PARENTAL

19.01 a) La salariée bénéficie du congé de maternité prévu à la *Loi sur les normes du travail* ;

b) Si la salariée désire revenir au travail après l'accouchement, elle doit en aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant son retour.

c) À son retour, l'employeur reprend la salariée à son emploi dans la même fonction qu'elle occupait au début de son absence.

19.02 Pour se prévaloir du congé de maternité, la salariée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse et la date prévue de l'accouchement au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Si la salariée ne présente pas l'avis de deux (2) semaines, elle peut néanmoins se prévaloir de l'article 19.03 si elle rencontre les critères y mentionnés.

- 19.03 La salariée enceinte peut débiter son congé de maternité au plus tôt la 16^e semaine précédant la date de l'accouchement. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la salariée ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé de maternité spécial est réputé être le congé de maternité à compter du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 19.04 Durant son congé de maternité, la salariée reçoit une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) pourcent de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation qu'elle reçoit du régime québécois d'assurance parentale;
- 19.05 En prolongation de son congé de maternité, la salariée a le droit de bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, avec droit de retour sur son poste.
- La salariée qui désire se prévaloir d'un tel congé doit en aviser l'employeur avant la fin de son congé de maternité tel que prévu au paragraphe 19.01. La salariée peut mettre un terme à ce congé sur préavis de trente (30) jours à l'employeur.
- 19.06 À l'occasion de la naissance de son enfant, un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- 19.07 À l'occasion de l'adoption d'un enfant, le ou la salarié(e) bénéficie d'un congé d'une durée de deux (2) semaines. Seules les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées en autant que le ou la salarié(e) justifie de soixante (60) jours de service continu.
- 19.08 Pendant son congé de maternité, paternité ou parental, le ou la salarié(e) continue à accumuler son ancienneté et est considérée en service actif. En conséquence, il ou elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui s'y rattachent. Pour bénéficier, durant un tel congé, des avantages prévus par tout régime où il y a contribution du salarié, celui-ci ou celle-ci doit verser sa quote-part à tout régime et l'employeur fait de même.

19.09 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant peuvent bénéficier d'un congé parental sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce congé peut être partagé entre les conjoints et il n'affecte pas les autres congés prévus à la convention collective.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Le ou la salarié(e) qui désire se prévaloir d'un tel congé doit en aviser l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance. L'avis doit indiquer la date du début du congé et la date de retour au travail. Le ou la salarié(e) peut mettre un terme à ce congé sur préavis de trente (30) jours à l'employeur.

ARTICLE 20 ACCIDENT DE TRAVAIL ET LÉSION PROFESSIONNELLE

20.01 Dans les cas où un salarié régulier subit un accident de travail ou une lésion professionnelle, le salarié reçoit son salaire net jusqu'à la date de consolidation de la lésion ou jusqu'à ce que la décision de capacité d'exercer son emploi pré-lésionnel soit rendue dans une décision finale et sans appel. Cependant, le salarié doit, sur réception du chèque de la CSST, le contresigner et le remettre à l'employeur.

20.02 En autant que la chose est possible, le salarié doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

20.03 Tous les frais inhérents à une lésion professionnelle ou un accident de travail sont à la charge de l'employeur dans la mesure où ceux-ci découlent d'une demande de sa part.

20.04 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de secourisme.

20.05 Le salarié a, si possible, et sauf urgence, le choix de son médecin et de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir, il doit accepter le médecin et l'hôpital choisis par l'employeur, et ce jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.

- 20.06 Le salarié blessé est transporté à l'hôpital aux frais de l'employeur et sans perte de traitement.
- 20.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.
- 20.08 Dans tous les cas d'enquête sur des accidents de travail, un représentant autorisé du syndicat y participe, et ce sans perte de salaire.

ARTICLE 21 DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

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

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

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

ARTICLE 22 SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

- 22.01 Les taux attachés aux fonctions régies par les présentes sont ceux apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention collective et les salariés régis par la présente convention collective sont classifiés et rémunérés selon les fonctions et les taux horaires indiqués.

22.02 Une prime de nuit est accordée, sur toutes les heures régulières travaillées entre 16 h et 8 h par un salarié travaillant en rotation. Il est entendu que cette prime ne s'applique pas lorsque l'employé travaille en heures supplémentaires.

La prime de nuit sera versée comme suit :

- a) Les heures travaillées avant minuit, la prime est de un (1,00 \$) dollar de l'heure;
- b) Les heures travaillées après minuit, la prime est de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) sous de l'heure;

La prime de disponibilité :

- 22.03
- a) La garde par les salariés affectés aux eaux usées est obligatoire pendant toute l'année.
 - b) La garde débute le vendredi à midi trente (12 h 30) et est assumée par chaque salarié, à tour de rôle, selon l'horaire établi à l'avance par le directeur du service de l'environnement.
 - c) L'employeur s'assure de prévoir une répartition équitable des périodes de garde.
 - d) Le salarié en disponibilité reçoit pour chaque semaine de garde une prime de :
 - 150 \$ au 1^{er} janvier 2012
 - 160 \$ au 1^{er} janvier 2013 (Effectif à la date de la signature de la convention collective)
 - 170 \$ au 1^{er} janvier 2014
 - 180 \$ au 1^{er} janvier 2015
 - 190 \$ au 1^{er} janvier 2016
 - 200 \$ au 1^{er} janvier 2017
 - e) Si le salarié désire se faire remplacer pour sa période de garde, il doit obtenir l'autorisation préalable du supérieur immédiat. Dans ce cas, le remplacement est offert par ancienneté, selon les disponibilités des salariés.

22.04 Le salarié qui doit répondre à un appel durant la période de garde reçoit en plus de la prime ci-haut mentionnée :

- a) Si le travail requis est d'une durée de deux (2) heures et moins, deux (2) heures sont payées au salarié,

- b) Si le travail requis est d'une durée entre deux (2) et quatre (4) heures, quatre (4) heures sont payées au salarié.
- c) Si le travail requis est de plus de quatre (4) heures, le temps réellement travaillé par le salarié sera rémunéré.

22.05 Le salaire des salariés est payé par dépôt bancaire tous les jeudis à 0 h 00 heure. Si le jeudi est un jour chômé, le salaire est versé le mercredi. Le dépôt bancaire est effectué dans l'institution financière choisie par le salarié. L'employeur se réserve quand même le droit de refuser une institution financière qui lui cause des problèmes ou des retards pour le dépôt de la paie tel que requis par la convention collective.

En cas d'erreur de vingt (20 %) pourcent et plus sur la paie ayant pour effet de léser un salarié, un chèque lui sera alors émis dans les plus brefs délais.

22.06 Le salaire payé de même que toute rémunération additionnelle sont ceux gagnés la semaine précédente suivant la réception des données et sont contenus sur le relevé de paie.

22.07 Les renseignements suivants apparaissent sur le relevé de paie de chaque salarié :

- a) le nom de l'employeur,
- b) le nom du salarié,
- c) l'identification de l'emploi du salarié,
- d) la date de la période de paie,
- e) le salaire brut,
- f) le salaire pour les heures normales,
- g) le salaire pour les heures supplémentaires,
- h) le nombre d'heures,
- i) le détail des déductions,
- j) le montant net de la paie,
- k) le taux régulier de salaire,
- l) le montant des primes versées,
- m) le cumulatif des versements et des déductions.

22.08 Au cas où l'employeur, pour quelque raison que ce soit, aurait versé des montants en trop à un salarié, il ne pourrait fixer les modalités de remboursement qu'après avoir consulté le syndicat et le salarié.

22.09 Le régime de retraite des salariés est le Régime de Retraite à Financement Salarial (RRFS) de la FTQ.

La participation de l'employeur au régime de retraite est :

2012 : 6,50 %
2013 : 7,00 % (Effectif à la date de signature de la convention collective)
2014 : 7,50 %
2015 : 7,50 %
2016 : 7,50 %
2017 : 7,50 %

La cotisation minimale des salariés au régime de retraite est :

2012 : 4,75 %
2013 : 5,25 % (Effectif à la date de signature de la convention collective)
2014 : 5,75 %
2015 : 6,25 %
2016 : 6,75 %
2017 : 7,25 %

Les taux identifiés plus haut représentent le pourcentage (%) maximal qui sera investi au RRFS. Toute participation supplémentaire du salarié sera versée dans le REER collectif des salariés.

Si un salarié veut faire augmenter le pourcentage de sa participation au régime, il doit remplir un formulaire qu'il peut se procurer au service de la paie. Toute correction ne pourra être effective qu'au premier (1^{er}) jour d'un mois.

L'employeur s'engage, jusqu'à concurrence de huit (8 %) pourcent, à injecter le même pourcentage que le salarié si celui-ci désire augmenter sa participation.

(Voir annexe « L » Lettre d'entente-régime de retraite RRFS-FTQ)

ARTICLE 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

- a) La durée du congé sera d'un (1) mois, si le salarié a au moins deux (2) ans d'ancienneté et de moins de cinq (5) ans d'ancienneté au service de l'employeur.

- b) La durée du congé sera d'un (1) an ou moins, si le salarié a plus de cinq (5) ans d'ancienneté au service de l'employeur.
- c) Un congé sans solde de plus d'un (1) mois ne pourra être pris plus d'une (1) fois par cinq (5) ans.
- d) Deux (2) salariés à la fois pour la même période peuvent se prévaloir du congé sans traitement. Cependant, un seul salarié à la fois par service peut bénéficier du congé sans traitement sauf si l'employeur en autorise davantage.
- e) Durant ce congé, le salarié ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective mais il maintient sa participation au régime d'assurance collective et il doit en acquitter les primes au complet. Certains choix s'offre à lui sur les primes à conserver mais le salarié doit minimalement conserver la prime d'assurance maladie en ce qui a trait aux médicaments et à l'hospitalisation.
- f) Un congé sans solde d'un (1) mois ou moins n'affecte pas le droit aux autres congés prévus à la convention collective.

23.02 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- a) Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé.
- b) Est admissible au régime de congé à traitement différé tout salarié régulier ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté au service de l'employeur.

Le salarié ne peut bénéficier du congé à traitement différé tant qu'il n'a pas terminé sa période de contribution.

N'est pas admissible au régime la personne salariée en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour de telles situations s'appliquent.

- c) Suite à une demande écrite d'une personne salariée, l'employeur peut accorder un congé à traitement différé. En cas de refus, le motif en est transmis par écrit à la personne salariée avec copie au syndicat.

La personne salariée peut soumettre un grief si elle estime abusif le motif de refus;

- d) À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon la période dudit contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat:

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- e) La durée minimale du congé est de six (6) mois et la période de congé doit être prise de façon continue et ne peut être fractionnée, à moins d'entente entre les parties.
- f) La personne salariée doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.
- g) Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la personne salariée à compter de la date de sa retraite.
- h) L'employeur et la personne salariée signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe « G ».

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Lorsqu'il impose une mesure disciplinaire, l'employeur communique, par écrit, au salarié concerné et au syndicat un avis donnant les raisons et les faits à l'appui de cette mesure dans les deux (2) jours de l'imposition de la mesure disciplinaire.

- 24.02 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, en tout temps durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 24.03 Les avis et documents relatifs à la mesure disciplinaire qui n'ont pas été communiqués, par écrit, au salarié avec copie au syndicat ne peuvent pas être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 24.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois, à moins qu'il n'y ait récidive de même nature à l'intérieur de la même période.
- 24.05 Un salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 24.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté et le service actif des salariés. De plus, une suspension doit être limitée dans le temps.
- 24.07 Une mesure disciplinaire rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre un salarié.
- 24.08 Toute mesure disciplinaire imposée après vingt (20) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance qu'en aura l'employeur est nulle et non valide.
- 24.09 Les officiers du syndicat peuvent se faire accompagner par un conseiller du SCFP lors des rencontres avec l'employeur.

ARTICLE 25 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, MÉSENTENTES ET ARBITRAGE

- 25.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief et mécontentement relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 25.02 Tout salarié, accompagné du représentant autorisé du syndicat, peut, avant de loger un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

- 25.03 Un salarié qui présente un grief ou une mécontente ne doit être aucunement pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par quiconque.
- 25.04 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent, d'un commun accord, y déroger par entente écrite.
- 25.05 La formulation du grief ou de la mécontente est faite à titre indicatif et le plaignant doit s'efforcer de bien exposer les faits qui y donnent naissance.
- 25.06 La formulation du grief ou de la mécontente peut être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Une erreur technique dans la formulation du grief ou de la mécontente n'entraîne pas la nullité.
- 25.07 Tout grief ou mécontente est soumis par écrit par le salarié ou le représentant syndical au supérieur immédiat ou son représentant, avec copie à la direction générale, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief ou la mécontente, et ce dans les trente (30) jours de calendrier de l'événement ou de la connaissance de cet événement.
- 25.08 Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les trente (30) jours de calendrier suivant la présentation du grief ou si elle n'est pas satisfaisante pour le syndicat, le syndicat doit, s'il veut continuer son grief, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, aviser par écrit la direction générale de son intention de soumettre le cas à l'arbitrage.
- 25.09 Nonobstant toute disposition au contraire, le syndicat a le même loisir de soumettre directement à l'employeur tout grief ou mécontente.
- 25.10 Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente sur ce choix, le ministère du Travail désigne l'arbitre.
- 25.11 Les frais et les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat.
- 25.12 Les cas de suspension, rétrogradation ou renvoi sont des griefs arbitrables. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.



- 25.13 Dans le cas de mesure disciplinaire ou de mesure administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 25.14 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 25.15 Les salariés appelés à témoigner lors d'un arbitrage sont libérés par l'employeur sans perte de traitement.

ARTICLE 26 FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

26.01 Le salarié régulier désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle pertinente à son emploi en poursuivant des études en dehors des heures régulières de travail peut solliciter une aide financière de l'employeur.

26.02 Le salarié doit présenter une demande écrite à cet effet à la direction générale, avec une copie à son supérieur immédiat.

La direction générale avise le salarié de l'acceptation ou du refus de sa demande dans un délai maximum d'un (1) mois de la date de la présentation de la demande.

26.03 Si le cours est accepté, l'employeur rembourse au salarié cinquante (50 %) pourcent des frais de scolarité au début du cours et cinquante (50 %) pourcent une fois qu'il a passé avec succès les examens. Si le cours ne comporte pas d'examen, le salarié présente une attestation faisant la preuve qu'il a suivi la majorité des cours. Dans le cas où un salarié abandonne pour des raisons non justifiées le cours avant la fin, le salarié doit rembourser à l'employeur le premier versement de cinquante (50 %) pourcent du coût déjà payé par l'employeur.

Si le salarié ne réussit pas le cours il doit également rembourser à l'employeur le premier versement de cinquante (50 %) pourcent du coût déjà payé par l'employeur.

26.04 Si le salarié quitte l'employeur dans les deux (2) années qui suivent la fin desdits cours, il doit rembourser à l'employeur le montant reçu selon le calcul suivant:

- a) six (6) mois ou moins après la fin des cours : rembourser la totalité dudit montant;
- b) six (6) à douze (12) mois après la fin des cours : rembourser la moitié dudit montant;
- c) douze (12) mois à deux (2) ans après la fin des cours : rembourser le tiers dudit montant.

ARTICLE 27 ÉQUIPEMENT

27.01 L'employeur fournit, au besoin, aux salariés une paire de bottines ou souliers sécuritaires dont le port est obligatoire.

27.02 L'employeur fournit aux divisions des services concernés, au besoin:

- a) bottes de caoutchouc,
- b) gants de caoutchouc,
- c) pantalons de caoutchouc,
- d) caoutchoucs (travaux d'asphalte),
- e) masques protecteurs,
- f) bottes isolantes,
- g) imperméables,
- h) survêtement d'hiver (signaleur),
- i) lunettes de sécurité,
- j) survêtement ininflammable,
- k) casque de sécurité

27.03 À chaque salarié régulier, excluant les brigadiers, l'employeur accorde chaque année des crédits pour des vêtements de travail. Ces crédits sont fixés à deux cent cinquante (250) points pour la durée de la présente convention collective. Les points ne sont ni échangeables, ni monnayables et sont destinés à l'usage exclusif du salarié qui les reçoit. Ils sont attribués à l'ensemble des salariés concernés avant le 1^{er} mai de chaque année.

27.04 Tous les vêtements mentionnés dans la présente convention collective demeurent la propriété de la ville et doivent être utilisés par les salariés dans l'exercice de leur fonction seulement.

- 27.05 L'entretien et le nettoyage de ces vêtements sont aux frais de l'employeur, lorsque ces vêtements sont tachés de produits qui pourraient nuire ou qui ne conviennent pas à une lessiveuse domestique.
- 27.06 Ce matériel doit être porté en tout temps lors des heures de travail.
- 27.07 Un crédit équivaut à un (1 \$) dollar approximativement. Pour ce qui est des pièces de vêtements, la valeur est déterminée à l'annexe « I ». Le coût des bandes fluorescentes ou réfléchissantes, lorsque requises et/ou exigées par l'employeur est assumé par l'employeur sauf pour les items identifiés d'un astérisque « * » énumérés à l'annexe « I ». La banque annuelle de crédit est indexée chaque année selon l'indice du prix à la consommation rendu public par Statistique Canada pour la région de Montréal.
- 27.08 Le solde des crédits au dossier d'un salarié, à la fin de l'année, est transférable et joint aux crédits de l'année suivante. Le maximum de crédits accessibles, en début d'année, ne peut toutefois être supérieur à trois cent cinquante (350). Tout crédit excédentaire au maximum accessible n'est pas cumulable.
- 27.09 En tout temps, le salarié doit prioriser ses achats d'articles afin de s'assurer d'avoir un habillement complet et convenable à sa disposition. Tous les salariés doivent soumettre leur commande au plus tard le 31 janvier de chaque année.
- 27.10 À la fin de chaque année, l'employeur achemine un état de la banque de crédits disponibles à chacun des salariés.
- 27.11 Le comité de relation de travail pourra ajouter à l'annexe « I » des articles supplémentaires pouvant être commandés. La décision du comité à cet égard est prise à l'unanimité.

ARTICLE 28 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 28.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires à l'établissement et au maintien de conditions et méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des salariés.
- 28.02 Si un salarié décèle une situation dangereuse pour la vie ou la santé, il doit en aviser son supérieur immédiat. Ce dernier statue sur la situation et prend des mesures adéquates. Par la suite, s'il ne la juge plus dangereuse, le salarié doit accomplir le travail. Si le salarié refuse de l'accomplir, le supérieur immédiat peut le faire ou le faire exécuter par sous-contrat.

- 28.03 Tout salarié qui utilise couramment un véhicule et qui a rapporté par écrit une défectuosité mécanique majeure n'est pas tenu de le conduire s'il n'a pas été réparé. Tout salarié et l'employeur doivent se conformer aux normes de sécurité de la route.
- 28.04 Par des appels téléphoniques réguliers, l'employeur s'assure que le salarié seul en poste de nuit à l'usine de filtration ou à l'aréna n'a subi aucun accident.
- 28.05 Une douche est mise à la disposition des salariés de l'usine de filtration.
- 28.06 L'employeur met à la disposition des salariés régis par les présentes une salle de séjour aménagée de façon à ce que les salariés puissent également y prendre leurs repas.
- 28.07 A l'usine de filtration, la manipulation des substances dangereuses n'a lieu que le jour ou en présence d'une autre personne.
- 28.08 Dans le cas de travaux de pavage d'asphalte, de soufflage de neige ou de marquage de rues, l'employeur prendra les moyens de sécurité nécessaires.
- 28.09 L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul ou isolé à l'occasion d'un travail dangereux.

ARTICLE 29 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

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



ARTICLE 30 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 30.01 Tout article de la présente convention collective de travail qui est ou devenait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenü sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.
- 30.02 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre un salarié et l'employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du syndicat.
- 30.03 Le salarié qui bénéficie d'avantages supérieurs ou non prévus dans la présente convention collective continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.
- 30.04 L'employeur s'engage à publier en français le texte de la présente convention collective et des annexes sous forme de fascicule pour le distribuer à tous les membres du syndicat dans les soixante (60) jours de la signature des présentes.
- 30.05 Les annexes et les lettres d'entente jointes aux présentes ou à intervenir entre les parties font partie de la présente convention collective.
- 30.06 Aucun salarié couvert par les présentes ne subit de mise à pied ni n'est privé d'un rappel au travail, conformément au paragraphe 13.01, pour la raison qu'une personne non régie par la présente convention effectue du travail normalement effectué par les employés régis par les présentes.
- 30.07 Les droits, privilèges et avantages qui appartiennent au salarié en vertu de la présente convention collective constituent une obligation de l'employeur ou de toute corporation qui pourrait lui succéder à la suite d'une fusion, d'une annexion ou autre réorganisation affectant le territoire et l'autorité administrative de l'employeur.
- 30.08 COMITÉ DE RELATION DU TRAVAIL
- Un comité de relation de travail de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- Ajout de la possibilité d'inviter un (1) représentant du service concerné lorsque nécessaire.

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

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

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

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2017.

31.02 La rétroactivité, à l'exception des ajustements salariaux au 1^{er} janvier 2012, lesquels sont calculés sur les heures travaillées et payées à taux régulier seulement, est payable sur toutes les heures travaillées ce qui veut dire:

- a) les heures régulières ainsi que les heures supplémentaires;
- b) les heures où le salarié bénéficie d'un congé avec traitement;
- c) les heures où le salarié est absent pour maladie ou accident selon le pourcentage reçu au moment de l'invalidité ou de l'accident.
- d) les primes de garde énumérées au point 22.03 d) à compter de la date de signature de la présente convention collective.

La rétroactivité est payable aux salariés à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective et ceux qui ont pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2012.

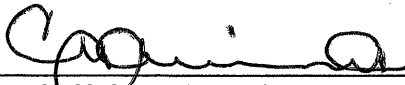
31.03 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective intervienne entre les parties.



EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT
AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À BEAUHARNOIS CE 10^{ÈME} JOUR DU MOIS DE
SEPTEMBRE 2013.

VILLE DE BEAUHARNOIS

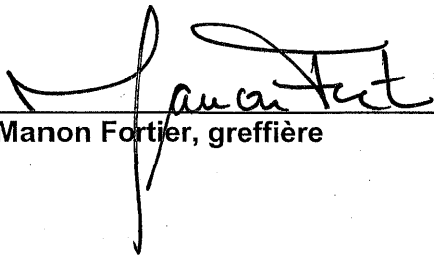
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4634 (EMPLOYÉS
MUNICIPAUX DE LA VILLE DE
BEAUHARNOIS, SALARIÉS COLS
BLEUS)



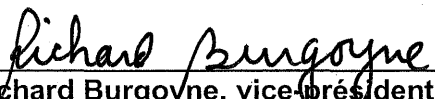
Claude Haineault, maire




Jocelyn Leveillé, président



Manon Fortier, greffière



Richard Burgoyne, vice-président



Carole Bouchard, conseillère SCFP



ANNEXE « A »
LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS
(PARAGRAPHE 8.04)
AU 31 DÉCEMBRE 2011

Nom	Fonction	Date d'embauche Salarié régulier	Ancienneté (Année-mois-jour)
Demers, Yvon	Commis-contrôle	1973-10-24	38-02-08
Primeau, Richard	Manœuvre P.E.O.	1975-02-16	36-10-16
Leduc, Pierre	Chauffeur	1989-06-06	25-03-11
Deschamps, Bruno	Opérateur UTE	1989-05-01	25-00-18
Bolduc, Daniel	Manœuvre maintenance et entretien A.E.	1988-02-24	23-10-04
Richard, Sylvain	Chauffeur	1989-07-19	23-04-22
Tremblay, Pierre	Opérateur UTE	1989-07-19	23-02-13
Léveillé, Jocelyn	Opérateur UTE	1991-05-12	21-07-03
Huot, Danny	Opérateur	1992-08-04	19-09-07
Guimond, Jean-Guy	Manœuvre	1993-04-19	18-08-12
Gendron, Mario	Manœuvre P.E.O.	1989-07-13	18-00-03
Hébert, Gérard	Concierge	1998-10-12	17-07-01
Lacaille, Gilles	Ouvrier spécialisé	2000-07-03	15-01-01
Gingras, Yvan	Opérateur UTE	1997-11-18	14-09-13
Grenier, Guy	Manœuvre P.E.O.	1997-01-13	14-07-18
Roussel, André	Mécanicien	1997-11-04	14-02-01
Émond, Michel	Chauffeur	2001-07-03	14-00-19
Laparé, Réjean	Mécanicien soudeur A.E.	1999-10-23	12-02-08
Burgoyne, Richard	Ouvrier spécialisé	2000-05-23	11-07-08
Thompson, Ronnie	Manœuvre	1999-06-14	10-10-16
Cloutier Jonathan	Chauffeur	2000-10-12	10-05-06
Lacaille, Alain	Opérateur	2001-02-20	10-05-00
Dupont, Jean-Michel	Opérateur A.E.	2000-08-26	09-05-05
Bernier, Jonathan	Mécanicien soudeur	2008-04-21	03-08-09
Champagne, Michel	Opérateur A.E.	2009-07-31	02-05-00
Bélanger, Jonathan	Technicien	2011-04-18	00-08-13

ANNEXE « A »
LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS
(PARAGRAPHE 8.04)
AU 31 DÉCEMBRE 2012

Nom	Fonction	Date d'embauche Salarié régulier	Ancienneté (Année-mois-jour)
Primeau, Richard	Mancœuvre P.E.O.	1975-02-16	37-10-16
Leduc, Pierre	Chauffeur	1989-06-06	26-03-11
Deschamps, Bruno	Opérateur UTE	1989-05-01	26-00-18
Bolduc, Daniel	Mancœuvre maintenance et entretien A.E.	1988-02-24	24-10-04
Richard, Sylvain	Chauffeur	1989-07-19	24-04-22
Tremblay, Pierre	Opérateur UTE	1989-07-19	24-02-13
Léveillé, Jocelyn	Opérateur UTE	1991-05-12	22-07-03
Huot, Danny	Opérateur	1992-08-04	20-09-07
Guimond, Jean-Guy	Mancœuvre	1993-04-19	19-08-12
Gendron, Mario	Mancœuvre P.E.O.	1989-07-13	19-00-03
Hébert, Gérard	Concierge	1998-10-12	18-07-01
Lacaille, Gilles	Ouvrier spécialisé	2000-07-03	16-01-01
Gingras, Yvan	Opérateur UTE	1997-11-18	15-09-13
Grenier, Guy	Mancœuvre P.E.O.	1997-01-13	15-07-18
Roussel, André	Mécanicien	1997-11-04	15-02-01
Émond, Michel	Chauffeur	2001-07-03	15-00-19
Laparé, Réjean	Mécanicien soudeur A.E.	1999-10-23	13-02-08
Burgoyne, Richard	Ouvrier spécialisé	2000-05-23	12-07-08
Thompson, Ronnie	Mancœuvre	1999-06-14	11-10-16
Cloutier Jonathan	Chauffeur	2000-10-12	11-05-06
Lacaille, Alain	Opérateur	2001-02-20	11-05-00
Dupont, Jean-Michel	Opérateur A.E.	2000-08-26	10-05-05
Éthier, Richard	Mancœuvre	1999-10-18	10-06-09
Hébert, Mélanie	Mancœuvre	2001-05-10	09-07-19
Grenier, Alex	Mancœuvre	2002-09-02	08-10-10
Bernier, Jonathan	Mécanicien soudeur	2008-04-21	04-08-09
Champagne, Michel	Opérateur A.E.	2009-07-31	03-05-00
Bélanger, Jonathan	Technicien	2011-04-18	01-08-13
Brazeau, François	Commis contrôle	2012-11-19	00-01-12

**ANNEXE « A-1 »
LISTE OFFICIELLE DES SALARIÉS TEMPORAIRES
AU 31 DÉCEMBRE 2012**

Nom	Fonction	Date d'embauche Salarié temporaire	Ancienneté (Année-mois-jour)
------------	-----------------	---	---

AUCUN

Handwritten signature

**ANNEXE « A-2 »
LISTE OFFICIELLE DES SALARIÉS ÉTUDIANTS
ANNÉE 2013**

LOISIRS:

Camp de jour

Noms	Postes	Durée	Taux
Dorval Valérie	Gérante	10 semaines	14,90\$/h
		10 juin au 16 août	35h/sem
Lemieux Maude	Monitrice en chef	10 semaines	12,90\$/h
		10 juin au 16 août	35h/sem
Miron Louis-Philippe	Préposé Service de garde	8 semaines	11,90\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Bourdeau Nicolas	Moniteur	8 semaines	10,90\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Haineault Arianne	Monitrice	8 semaines	10,65\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Boulianne Noémie	Monitrice	8 semaines	10,65\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Faubert-Leblond Anaïs	Monitrice	8 semaines	10,40\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem

Noms	Postes	Durée	Taux
Loiselle Jade	Monitrice	8 semaines	10,40\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Simard Samuel	Moniteur	8 semaines	10,40\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Corriveau Zoé	Monitrice	8 semaines	10,15\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Rousseau Joannie	Monitrice	8 semaines	10,15\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Proulx Jessica	Monitrice	8 semaines	10,15\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Dubuc Marilou	Monitrice	8 semaines	10,15\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Leclerc Marie-Sarah	Monitrice	8 semaines	10,15\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Colecchio Carolane	Monitrice	8 semaines	10,15\$/h
		25 juin au 16 août	35h/sem
Guay Joannie	Monitrice	6 sem. espacées	10,90\$/h
		25 juin au 16 août	20h/sem

Handwritten signature and the number 7.

Handwritten initials and scribbles in the top left corner.

Noms	Postes	Durée	Taux
Touchette Maude	Monitrice- accompagnement	8 semaines	13,00\$h
	spécialisé	25 juin au 16 août	35h/sem
Leduc Vanessa	Monitrice- accompagnement	8 semaines	13,00\$h
	spécialisé	25 juin au 16 août	35h/sem
Arianne Côté	Monitrice- accompagnement	8 semaines	12,00\$h
	spécialisé	25 juin au 16 août	166h/été

Piscine

Marcoux Maude	Gérante	10 semaines	14,40\$/h
		10 juin au 17 août	40h/sem.
Leduc-Séguin Dorothée	Assistante-gérante	Plus de 8 sem.	12,65\$/h
		21 juin au 17 août	40h/sem.
Lacroix Josiane	Surveillant/sauveteur	Plus de 8 sem.	12,65\$/h
	Moniteur de cours		12,65\$/h
		21 juin au 17 août	30h/sem.
Leduc Patricia	Surveillant/sauveteur	Plus de 8 sem.	12,40\$/h
	Moniteur de cours		12,65\$/h
		21 juin au 17 août	30h/sem.

Noms	Postes	Durée	Taux
Girard Majorie	Surveillant/sauveteur	Plus de 8 sem.	12,40\$/h
	Moniteur de cours	21 juin au 17 août	12,65\$/h 20h/sem.

CULTURE:

Assistants aux activités estivales

Roy, Jonathan	Assistant aux activités estivales	20 semaines 3 juin au 19 oct.	13,15\$/hres 30h/sem.
Roy, Josiane	Assistante aux activités estivales	20 semaines 3 juin au 19 oct.	12,65\$/hres 30h/sem.

CULTURE:

Préposées à la bibliothèque

Noms	Poste	Durée	Taux
Joëlle Boyer	Préposée	10 semaines	10,15\$/h
		17 juin au 24 août	28,5h/sem.
Alexandra Massicotte	Préposée	12 sem espacées	10,15\$/h
		4 mai au 24 août	34h/sem.

20
+8

Noms	Postes	Durée	Taux
------	--------	-------	------

VOIRIE ET PARCS:

Préposés à l'entretien générale - postes 12 à 15 semaines



Julien Bouliane	Préposé	15 semaines	10,15\$/h
		6 mai au 16 août	40h/sem.
Frédérique Allard-Lévesque	Préposée	14 semaines	10,15\$/h
		13 mai au 16 août	40h/sem.
Maheu Jacob	Préposé	12 semaines	10,15\$/h
		27 mai au 16 août	40h/sem.

VOIRIE:

Préposés à l'entretien générale - postes 8 semaines

Steve Guérin	Préposé	8 semaines	10,15\$/h
		25 juin au 16 août	40h/sem.
Samuel Morrissette	Préposé	6 semaines	10,15\$/h
		8 juillet au 16 août	40h/sem.
Descentes à bateaux:			
David Ouellette	Préposé	11 semaines	10,15 \$/h
		22 juin au 1er sept	18h/sem.

Noms	Postes	Durée	Taux
Roxanne Paradis	Préposée	11 semaines	10,15 \$/h
		22 juin au 1er sept	18h/sem.
Émilien Burgoyne	Préposé	11 semaines	10,15 \$/h
		22 juin au 1er sept	18h/sem.

**ANNEXE « B » FONCTIONS ET SALAIRES HORAIRES
(PARAGRAPHE 22.01)**

FONCTION POSTE	01-01-2012 (2,50%)	01-01-2013 (2,50%)	01-01-2014 (2,50%)	01-01-2015 (IPC min. 2% max 3%)	01-01-2016 (IPC min. 2% max 3%)	01-01-2017 (IPC min. 2% max 3%)
Concierge	21,36 \$	21,89 \$	22,44 \$			
Manœuvre	22,69 \$	23,26 \$	23,84 \$			
Maintenance/entretien (A.E.)	22,69 \$	23,26 \$	23,84 \$			
Manœuvre (P.E.O.)	23,00 \$	23,58 \$	24,17 \$			
Commis contrôle	23,97 \$	24,57 \$	25,18 \$			
Chauffeur	24,35 \$	24,96 \$	25,58 \$			
Opérateur (T.P.)	24,35 \$	24,96 \$	25,58 \$			
Ouvrier spécialisé	24,62 \$	25,24 \$	25,87 \$			
Opérateur (U.T.E.)	24,71 \$	25,33 \$	25,96 \$			
Opérateur (A.E.)	24,71 \$	25,33 \$	25,96 \$			
Technicien en Environnement	24,71 \$	25,33 \$	25,96 \$			
Mécanicien	25,92 \$	26,57 \$	27,23 \$			
Mécanicien soudeur	25,92 \$	26,57 \$	27,23 \$			
Chef d'équipe	10 % du salaire régulier					

**ANNEXE « B » FONCTIONS ET SALAIRES HORAIRES (SUITE)
(PARAGRAPHE 22.01)**

TEMPORAIRES *	TAUX
Heures travaillées	
0 à 2 000 heures	75 % du taux régulier de la fonction
2 000 à 4 000 heures	85 % du taux régulier de la fonction
4 000 heures et plus	100 % du taux régulier de la fonction

* Toutefois les salariés temporaires à l'exception des éboueurs qui, avant la signature de la présente convention collective, recevaient déjà le taux de la fonction continuent de recevoir le taux de la fonction prévu à la présente annexe pour les salariés réguliers.

** Le salarié assigné comme chef d'équipe reçoit une prime équivalente à 10 % de son salaire régulier de base.

INDEXATION

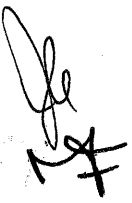
IPC correspond à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour la région de Montréal établi par Statistiques Canada du mois de novembre d'une année par rapport au mois de novembre de l'année précédente.

ANNEXE « C »

DESCRIPTION DES GARANTIES DU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE VIE-
MALADIE-DENTAIRE-SALAIRE ET DU RÉGIME DE RENTES
(PARAGRAPHERS 16.01, 17.01)

Se référer au guide fourni par l'assureur afin de connaître les clauses du régime d'assurances.

Ce guide est fourni par l'employeur à chaque salarié.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

ANNEXE « D » HORAIRE DE TRAVAIL (USINE DE TRAITEMENT DES EAUX)

	MOIS	SEMAINE 1								SEMAINE 2								SEMAINE 3								SEMAINE 4									
		D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT		
DPEP	OPÉRATEUR 1		J	J			N	N		N			J	J						N	N			J	J			J				N	N		
	OPÉRATEUR 2		N	N			J	J		J			N	N						J	J			N	N			N				J	J		
	OPÉRATEUR 3	J				N	N				J	J			N	N			N				J	J				N	N			J	J		
	OPÉRATEUR 4	N				J	J				N	N			J	J			J				N	N				J	J			N	N		
DAE	TECHNICIEN		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	OPÉRATEUR A		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	OPÉRATEUR B		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	MÉCANICIEN/SOUDEUR		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	ENTRETIEN/MAINTENANCE		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	MOIS	SEMAINE 5								SEMAINE 6								SEMAINE 7								SEMAINE 8									
		D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT		
DPEP	OPÉRATEUR 1		J	J			N	N		N			J	R					N	N			J	J			J				N	N			
	OPÉRATEUR 2		N	N			J	J		J			N	N					J	J			N	N			N				J	R			
	OPÉRATEUR 3	J				N	N				J	J			N	N		N				J	R				N	N			J	J			
	OPÉRATEUR 4	N				J	R				N	N			J	J		J				N	N				J	J			N	N			
DAE	TECHNICIEN		8	8	8	J	4		40		8	8	8	J	4		40		8	8	8	J	4		40		8	8	8	J	4		40		
	OPÉRATEUR A		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	OPÉRATEUR B		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	MÉCANICIEN/SOUDEUR		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	ENTRETIEN/MAINTENANCE		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	MOIS	SEMAINE 9								SEMAINE 10								SEMAINE 11								SEMAINE 12									
		D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT	D	L	M	M	J	V	S	TOT		
DPEP	OPÉRATEUR 1		J	J			N	N		N			J	R					N	N			J	J			J				N	N			
	OPÉRATEUR 2		N	N			J	J		J			N	N					J	J			N	N			N				J	R			
	OPÉRATEUR 3	J				N	N				J	J			N	N		N				J	R				N	N			J	J			
	OPÉRATEUR 4	N				J	R				N	N			J	J		J				N	N				J	J			N	N			
DAE	TECHNICIEN		8	8	8	J	4		40		8	8	8	J	4		40		8	8	8	J	4		40		8	8	8	J	4		40		
	OPÉRATEUR A		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	OPÉRATEUR B		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	MÉCANICIEN/SOUDEUR		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		
	ENTRETIEN/MAINTENANCE		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		8,5	8,5	8,5	8,5	6		40		

Période de garde.

DPEP: Division production d'eau potable
DAE: Division assainissement eaux usées

J
N
R

Jour (12 h)
Nuit (12 h)
Repos

Quart de travail de jour: 7 h à 19 h
Quart de travail de nuit: 19 h à 7 h

**ANNEXE « E »
HORAIRES DE TRAVAIL (ARÉNA)**

Jour	SEMAINE 1							SEMAINE 2							SEMAINE 3							
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
A			13h à 01 h (12)	13h à 01h (12)			07h à 12h (5)	07h à 12h (5)			07h à 17h (10)	07h à 17h (10)	07h à 15h (8)		12h à 24h (12)	12h à 24h (12)	13h à 01h (12)			15h à 01h (10)	13h à 01h (12)	
B	12h à 24h (12)	13h à 01h (12)			15h à 01h (10)	13h à 01h (12)					13h à 01h (12)	13h à 01h (12)			07h à 12h (5)	07h à 12h (5)		07h à 17h (10)	07h à 17h (10)	07h à 15h (8)		12h à 24h (12)
C	07h à 12h (5)		07h à 17h (10)	07h à 17h (10)	07h à 15h (8)		12h à 24h (12)	12h à 24h (12)	13h à 01h (12)			15h à 01h (10)	13h à 01h (12)				13h à 01h (12)	13h à 01h (12)				07h à 12h (5)

Employé A : Richard Primeau
 Employé B : Mario Gendron
 Employé C : Guy Grenier

À compter de l'ouverture de l'aréna, l'horaire de travail est établi selon un cycle de trois (3) semaines tel que décrit dans le tableau ci-haut.

ANNEXE « F »

DROIT D'UTILISATION DES INSTALLATIONS DE LOISIRS

Les employés cols bleus ont le droit d'utiliser toutes les installations de loisirs de l'employeur et ce, sans frais. Toutefois, les employés devront faire une demande écrite au moins dix (10) jours avant la date prévue de l'activité. L'employeur se réserve le droit d'annuler la réservation moyennant un préavis de vingt-quatre heures (24 h). Lors de réservations de groupe non organisé et suite au paiement de la facture totale, le salarié régulier peut se faire rembourser sa part du prix total en présentant sa réclamation à l'employeur par écrit.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ANNEXE « G »
RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA VILLE DE BEAUHARNOIS
(CI-APRÈS APPELÉE «LA VILLE»)

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____
CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

OBJET : Congé à traitement différé

I- Durée du congé à traitement différé

Le congé à traitement différé est d'une durée de _____, soit
du au

II- Durée du congé à traitement différé

Le congé à traitement différé est d'une durée de _____, soit du ____
_____ au _____.

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été
aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention collective, la
personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait
alors été au travail.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective.

IV- Avantages

- a) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- Assurance-vie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - Assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - Accumulation des congés de maladie, monnayés le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III ci-haut;
 - Accumulation de l'ancienneté;
- b) Pendant le congé à traitement différé, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention collective. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit au total de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé à traitement différé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant la durée du congé à traitement différé, les vacances sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salarié aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) L'employeur maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.



V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé à traitement différé (traitement versé en trop).

La personne salariée rembourse ¹ à l'employeur un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

- B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé à traitement différé (traitement non versé).

L'employeur rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention collective si elle n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu du présent contrat, et ce sans intérêt.

- C) Le congé à traitement différé est en cours.

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

Traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à l'employeur, si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

¹ L'employeur et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total du ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention collective ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total du ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, l'employeur n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser l'employeur en application dudit article V.

IX- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de l'article 16.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé à traitement différé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de l'entente 16 est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé à traitement différé:

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application de l'article 16 est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de l'article 16 sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ledit contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de l'article 16 basé sur son traitement régulier;

2° elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). La prestation d'assurance-salaire, en application de l'article 16, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, l'employeur n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser l'employeur en application dudit article V.

X- Lésion professionnelle

Lorsque survient une lésion professionnelle, la personne salariée se prévaut alors de l'un des choix suivants :

- 1° Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux ans d'interruption et l'article V du présent contrat s'applique alors.
- 2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XI- Congé de maternité (20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines) :

- 1° Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant, pendant ou après la date de prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 19 s'appliquent, et les indemnités prévues audit article sont établies sur la base du salaire régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 19 sont basées sur son salaire régulier.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, CE ____ JOUR DU MOIS DE _____.

POUR LA VILLE DE BEAUHARNOIS

SALARIÉ (E)

c.c. Syndicat



ANNEXE « H »

CONDITIONS DE TRAVAIL DES BRIGADIERS SCOLAIRES

1. Les brigadiers ont droit aux dispositions de la convention collective concernant les points suivants :
 - article 6 Régime syndical
 - article 7 Activités syndicales
 - article 18 Congés sociaux (18.01 a) lors de son mariage : vingt (20) heures)
 - article 20 Accident de travail et maladies professionnelles
 - article 22 Salaire et rémunération sauf (22.07 et 22.08)
 - article 24 Mesures disciplinaires
 - article 25 Procédure de règlement de grief, mécontente et arbitrage
 - article 28 Hygiène et sécurité
 - article 30 Dispositions générales

2. a) L'horaire de travail des brigadiers scolaires est établi en fonction du calendrier scolaire. Ils bénéficient des mêmes jours de fête chômés et payés que les cols bleus sauf le premier lundi du mois d'août, le 24 juin et le 1^{er} juillet. Ils ont droit également à trois (3) journées pédagogiques payées par année scolaire.

- b) Les brigadiers scolaires ayant un statut de régulier dont la liste des noms apparaît ci-dessous ont une garantie de quatre (4) heures par jour travaillé ou par jour de fête chômés et payés.

NOM

DATE D'ANCIENNETÉ

Danielle Lamarre, Régulière	2002-03-12
Micheline Thériault, Régulière	2003-03-21
Bernice Marin, Régulière sur appel	2007-01-10

3. La paie de vacances des brigadiers scolaires est versée selon les modalités et les pourcentages des gains bruts annuels prévus à la *Loi des normes du travail* auxquels ils ont droit.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, l'année de référence est du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre. Toutefois, ces salariés reçoivent leur paie de vacances au plus tard le 31 janvier.

4. Au début de chaque année scolaire, l'employeur accorde un crédit de dix (10) heures de congés monnayables à chacun des brigadiers scolaires.
5. Les parties conviennent que le taux et demi, soit 150 % du salaire régulier de la personne salariée concernée, s'applique dans leur cas qu'après quarante (40) heures effectives de travail dans une semaine.
6. L'employeur procède par ordre d'ancienneté pour combler un poste de brigadier(e) salarié(e) devenu vacant à la condition que cela procure une augmentation d'heures de travail au salarié et qu'il réponde aux exigences du lieu de travail. Une période de familiarisation de dix (10) jours ouvrables est accordée au salarié. Si l'employeur refuse la candidature du salarié au début, pendant ou à la fin de la période de familiarisation, alors le salarié retourne à son ancien poste. Le salarié à qui l'on refuse l'attribution du poste peut contester la décision de l'employeur par la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

7. **SALAIRES HORAIRES**

2012	2013	2014	2015	2016	2017
2,5 %	2,5 %	2,5 %	IPC min 2% max 3%	IPC min 2% max 3%	IPC min 2% max 3%
12,93 \$	13,25 \$	13,58 \$			

8. **VÊTEMENTS**

L'employeur fournit au besoin les vêtements suivants :

- 1 manteau d'hiver
- des mitaines
- des bottes
- un imperméable

Ces vêtements et accessoires seront achetés par l'employeur chez un fournisseur de son choix. Le manteau d'hiver sera identifié au logo de la Ville.

La réception des vêtements et accessoires devra se faire au moins deux (2) semaines avant la rentrée scolaire.

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

9. **VACANCES**

Pour tenir compte des vacances, l'employeur versera un montant ajouté au salaire hebdomadaire et calculé de la façon suivante :

- après un (1) an d'ancienneté : quatre (4 %) pourcent
- après trois (3) ans d'ancienneté : six (6 %) pourcent
- après cinq (5) ans d'ancienneté : huit (8 %) pourcent
- après quatorze (14) ans d'ancienneté : dix (10 %) pourcent
- après vingt (20) ans d'ancienneté : douze (12 %) pourcent



ANNEXE « I »

VÊTEMENTS

VÊTEMENTS (A part le survêtement de travail, et à moins d'entente avec le supérieur immédiat, la couleur obligatoire est le bleu marin)	CREDITS
Pantalon Cargo	36
Pantalon Big Bill	43
Pantalon doublé	39
Pantalon denim (jeans – coupe conventionnelle)	37
Pantalon denim (jeans – coupe large)	44
Chemise manches longues avec logo	32
Chemise manches courtes avec logo	30
Col roulé avec logo	21
Cotton ouaté avec logo *	16
Cotton ouaté avec capuchon avec logo *	19
T-shirt (régulier ou col en V) avec logo	9
Chandail polo avec logo	14
Casquette avec logo	14
Survêtement de travail avec logo	88
Manteau d'hiver sans capuchon avec logo (Parka 4285, J. noir)	127
Veste sans manches avec logo	56
Coupe vent imperméable 3 saisons avec logo	73

* Le coût des bandes fluorescents ou réfléchissantes est inclus aux items identifiés par un astérisque « * »

ANNEXE « J »

LETTRE D'ENTENTE IMPLANTATION D'UNE STRUCTURE SALARIALE

Attendu la volonté des parties de mettre en place un nouveau plan d'évaluation des emplois;

Attendu la volonté des parties de faciliter l'exercice de maintien de l'équité salariale;

Attendu que le plan d'évaluation actuel n'est plus représentatif ;

Attendu que les parties ont convenus d'un plan d'équité conforme à la loi;

Les parties conviennent de mettre en place un comité d'évaluation des emplois et de le mandater pour :

1. Procéder à l'évaluation des emplois qui n'ont pas fait l'objet d'une évaluation lors du programme d'équité salariale;
2. Procéder à la réévaluation de certains emplois ayant subi des modifications ;

Le comité est composé de 3 membres représentant chacune des parties pouvant s'adjoindre d'une personne ressource.

Le comité doit définir : les intervalles de points pour chaque niveau, le nombre de niveaux de classement, le nombre d'échelons par niveau et l'échelle salariale reliée à chaque niveau.

Cette structure salariale doit permettre l'atteinte des objectifs de comparaison, d'équité salariale et d'équité interne.

Le comité doit faire les adaptations et concordances nécessaires à l'application des dispositions de la convention collective.

Le comité doit déterminer les mécanismes de protection du salaire de l'employé dont le salaire est supérieur au maximum de son nouveau niveau de salaire. Dans ce cas, il ne recevra jamais moins que l'équivalent des augmentations salariales négociées. (Cette augmentation peut être donnée sous forme d'une prime sans ajuster le salaire horaire tant et aussi longtemps que le salaire maximum n'a été rejoint)

Les travaux du comité doivent être terminés au plus tard le 1^{er} mars 2014.

Les membres des comités sont libérés sans perte de salaire pour toute la durée des travaux requis.

Tous les ajustements de salaires résultant des travaux sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2014 mais pourront, suite à une entente entre les parties, être répartis sur un maximum de trois (3) ans afin d'atténuer l'effet sur la masse salariale.

Les résultats des travaux, devront, préalablement être approuvés par les membres du conseil de ville avant la mise en application.

Affichage des résultats :

Les parties s'entendent pour afficher les résultats d'évaluation ainsi que les taux de salaire, avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification.

L'affichage aura lieu pendant trente (30) jours et les salariés pourront soumettre des commentaires ou observations au comité d'évaluation.

Par la suite, le comité d'évaluation se réunira et analysera les différentes demandes et transmettra aux salariés concernées les résultats de leur analyse.



**ANNEXE « K »
CALENDRIER DES JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS
(ARTICLE 14.01)**

ANNÉE	DATE DE PRISE DE CONGÉ	
	FÊTE NATIONALE (24 juin)	FÊTE DU CANADA (1 ^{er} juillet)
2013	Lundi 24 juin 2013	Lundi 1 ^{er} juillet 2013
2014	Mardi 24 juin 2014	Lundi 30 juin 2014
2015	Mercredi 24 juin 2015	Lundi 29 juin 2015
2016	Vendredi 24 juin 2016	Vendredi 1 ^{er} juillet 2016
2017	Lundi 26 juin 2017	Lundi 3 juillet 2017

FÊTES NOËL ET JOUR DE L'AN 2013-2014

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
22	23	24 FÉRIÉ	25 FÉRIÉ	26 FÉRIÉ	27 travail	28
29	30 travail	31 FÉRIÉ	1^{er} FÉRIÉ	2 FÉRIÉ	3 travail	4

FÊTES NOËL ET JOUR DE L'AN 2014-2015

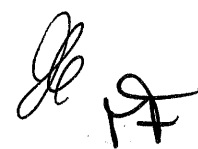
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
21	22	23	24 FÉRIÉ	25 FÉRIÉ	26 FÉRIÉ	27
28	29 travail	30 travail	31 FÉRIÉ	1^{er} FÉRIÉ	2 FÉRIÉ	3

FÊTES NOËL ET JOUR DE L'AN 2015-2016

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
20	21	22	23	24 FÉRIÉ	25 FÉRIÉ	26
27	28 FÉRIÉ REPORT (26 DÉC.)	29 TRAVAIL	30 FÉRIÉ REPORT (2 JANV.)	31 FÉRIÉ	1 ^{ER} FÉRIÉ	2
3	4 retour au travail	5				

FÊTES NOËL ET JOUR DE L'AN 2016-2017

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
18	19	20	21	22	23	24
25	26 FÉRIÉ	27 FÉRIÉ REPORT (24 DÉC.)	28 FÉRIÉ REPORT (25 DÉC.)	29 TRAVAIL	30 TRAVAIL	31
1 ^{ER}	2 FÉRIÉ	3 FÉRIÉ REPORT (31 DÉC.)	4 FÉRIÉ REPORT (1 ^{ER} JANV.)	5 TRAVAIL		



ANNEXE « L »

LETTRE D'ENTENTE

RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS-FTQ)

1. Les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée soient des participants aux Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les salariés Brigadiers scolaires ne sont pas admissibles.
2. La participation des salariés admissible est obligatoire.
3. Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
4. L'employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
5. L'employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
6. Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
7. Tous les salariés visés par la présente sont admissibles dès la fin de leur période de probation ou, si avant, le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle il satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
 - a) avoir reçu de l'employeur une rémunération égale à trente-cinq (35 %) pourcent du maximum des gains admissibles; ou
 - b) avoir complété sept cent (700) heures de travail au service de l'employeur.

8. Le salaire cotisable comprend le salaire payé et le salaire non payé durant les absences telles que prévues ici-bas mais excluant le salaire à temps supplémentaire.
9. Pour les fins de l'article 8, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la *Loi de l'impôt*, à condition que le salarié maintienne sa contribution sur une base régulière :
- Absences rémunérées en vertu de la convention collective ou de la Loi;
 - Accident du travail ou maladie professionnelle pour une durée maximale égale à celle prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
 - Accident ou maladie non relié au travail et congé de maternité et parental pour une durée maximale égale à celle prévue par la *Loi sur les normes du travail*;
 - Libération pour activité syndicale.

Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu n'eut été de son absence.

10. La cotisation patronale au RRFS-FTQ est la suivante :

2013 : 7 % du salaire cotisable

À partir du 1^{er} janvier 2014 : 7,5 % du salaire cotisable

11. Le taux de rente est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1^{er} juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci:

2013 : 1,48 %

À partir du 1^{er} janvier 2014 : 1,60 %

À partir du 1^{er} janvier 2015 : 1,66 %

À partir du 1^{er} janvier 2016 : 1,72 %

À partir du 1^{er} janvier 2017 : 1,78 %

12. La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :

La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tels que définis dans l'évaluation actuarielle. À la date de la signature de la convention collective, elle est :

2013 : 5,25 %

À partir du 1^{er} janvier 2014 : 5,75 %

À partir du 1^{er} janvier 2015 : 6,25 %

À partir du 1^{er} janvier 2016 : 6,75 %

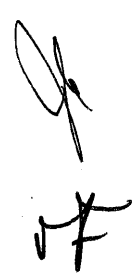
À partir du 1^{er} janvier 2017 : 7,25 %

13. L'employeur et le syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. L'employé peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cet article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.

L'employeur et le syndicat s'entendent également pour permettre les contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ. Les employés désirant effectuer des contributions par déduction sur le salaire signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés une fois par mois. L'employeur remet immédiatement sur la paie de l'employé le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ.

14. L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans. L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.
15. Les dispositions de la présente font partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE « M » LETTRES D'ENTENTES

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

18

Entente 2012-001



Entre : La Ville de Beauharnois
(ci-après appelé l'employeur)

Et : Monsieur Gilles Lacaille
(ci-après appelé le salarié)

Objet : Réduction d'heures de travail

Mars 2012



Attendu la demande de Monsieur Gilles Lacaille de réduire ses heures de travail à compter du lundi 10 septembre 2012;

Attendu que cette demande consiste à travailler 31,50 heures par semaine, soit le mardi, mercredi, jeudi et vendredi de chaque semaine de 7 h à 16 h 30, soit de 7 h à 12 h et 13 h à 16 h 30 du mardi au jeudi et de 6 h 30 à 12 h 30 le vendredi;

Attendu que cette demande vient réduire la semaine et les heures de travail en fonction de l'article 12.01 de la convention collective des salariés cols bleus en vigueur et modifie par le fait même certaines conditions y étant énumérées de la façon suivante :

Article 8 – « Ancienneté »

L'ancienneté continue de s'accumuler de la même méthode que si l'employé était au service de l'employeur à temps plein, soit cinq (5) jours par semaine.

Article 13 – « Heures supplémentaires »

Pour l'année 2012, en vertu de la réduction des heures effectuées, à compter du 10 septembre 2012 et en fonction de l'article 13.10, un maximum de **74,7692 heures** de congé pourra être cumulé en compensation des heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} janvier 2013, en fonction de l'article 13.10, un maximum de **63 heures** de congé pourra être cumulé en compensation des heures supplémentaires.

Article 14 – « Jours de fêtes chômés et payés »

Pour l'année 2012 en vertu de la réduction des heures effectuées, à compter du 10 septembre 2012, le salarié bénéficie des jours fériés chômés et payés au prorata des heures travaillées, soit l'équivalent de **104,6769 heures**. Une journée équivaut à 8 h.

À compter du 1^{er} janvier 2013, le salarié bénéficie des jours fériés chômés et payés au prorata des heures travaillées, soit l'équivalent de **88,20 heures**. Une journée équivaut à 8 h.

Article 15 – « Congés payés (Vacances) »

En 2012, le salarié bénéficiera de **200 heures** de congés payés (vacances). À compter de janvier 2013, au prorata des heures travaillées en 2012, soit l'équivalent de **186,9231 heures** et à compter de janvier 2014 au prorata des heures travaillées en 2013 soit l'équivalent de **157,50 heures**.

Pour le choix et le calcul des vacances le tout est au prorata des jours et heures travaillés pour atteindre le nombre d'années de service continu.

Article 16 – « Indemnités en cas de maladie »

Le régime d'assurances collectives maladie-vie-salaire sera maintenu en fonction du nouveau salaire au prorata des heures effectuées. (Article 16.01)

Pour l'année 2012 en vertu de la réduction des heures effectuées, à compter du 10 septembre 2012, le crédit accordé par l'employeur équivaut à **74,7692 heures** de maladie dont les **14,9538 premières heures** sont non monnayables. Le solde de **59,8154 heures** est monnayable. Le tout est calculé au prorata des heures travaillées. (Article 16.02)

À compter du 1^{er} janvier 2013, le crédit accordé par l'employeur équivaut à **63 heures** de maladie dont les **12,60 premières heures** sont non monnayables. Le solde de **50,40 heures** est monnayable. Le tout est calculé au prorata des heures travaillées. (Article 16.02)

Article 18 – « Assurances collectives »

Les primes concernant les assurances collectives seront calculées en fonction du nouveau salaire au prorata de la nouvelle horaire de travail.

Article 19 – « Congés sociaux »

Les congés sociaux seront autorisés au prorata des jours et heures travaillés.

Article 21 – « Accident de travail et maladie professionnelle »

Le calcul du salaire s'effectue en fonction des heures et jours travaillés.

L'employé continuera de bénéficier de tous les autres avantages et conditions de la présente convention collective.

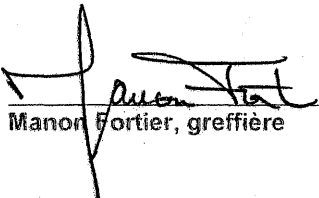
Advenant qu'un changement surviendrait lors du renouvellement de la convention collective, ce changement sera ajusté automatiquement à ladite entente.

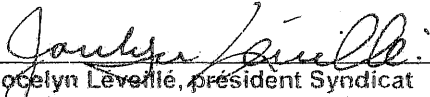


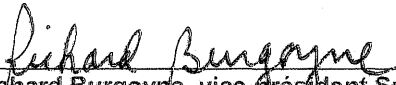
Les parties s'entendent à l'effet que ladite entente peut être annulée en tout temps par l'employé et l'employeur à trente (30) jours d'avis.

Signé à Beauharnois, ce 5 mars 2012.


Gilles Lacaille, employée


Manon Fortier, greffière


Jocelyn Lévesque, président Syndicat national des employés municipaux de la Ville de Beauharnois (SCFP)


Richard Burgoyne, vice-président Syndicat national des employés municipaux de la Ville de Beauharnois (SCFP)



Entente 2013-001




Entre : La Ville de Beauharnois
(ci-après appelé l'employeur)

Et : Monsieur Réjean Laparé
(ci-après appelé le salarié)

Objet : Réduction d'heures de travail

6 Mai 2013

Attendu la demande de Monsieur Réjean Laparé de réduire ses heures de travail à compter du lundi 6 mai 2013;

Attendu que Monsieur Laparé veut bénéficier de la rente de retraite anticipée (RRQ) et qu'afin de se conformer à la loi, il doit réduire ses heures de travail d'au moins 20 %;

Attendu que le nombre d'heures régulières est de 40 heures par semaine;

Attendu que cette demande consiste à travailler 30,50 heures par semaine (réduction de 23,75 %) du lundi au jeudi à midi de la façon suivante :

- Lundi : 7 h à 16 h 30, soit de 7 h à 12 h et 13 h à 16 h 30;
- Mardi : 7 h à 16 h 30, soit de 7 h à 12 h et 13 h à 16 h 30;
- Mercredi : 7 h à 16 h 30, soit de 7 h à 12 h et 13 h à 16 h 30;
- Jeudi : 7 h à 12 h.

Attendu que cette demande vient réduire la semaine et les heures de travail en fonction de l'article 12.01 de la convention collective des salariés cols bleus en vigueur et modifie par le fait même certaines conditions y étant énumérées de la façon suivante :

Article 8 – « Ancienneté »

L'ancienneté continue de s'accumuler de la même méthode que si l'employé était au service de l'employeur à temps plein, soit cinq (5) jours par semaine.

Article 13 – « Heures supplémentaires »

Pour l'année 2013, en vertu de la réduction des heures effectuées, à compter du 6 mai 2013 et en fonction de l'article 13.10, un maximum de 67,5769 heures de congé pourra être cumulé en compensation des heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} janvier 2014, en fonction de l'article 13.10, un maximum de 61 heures de congé pourra être cumulé en compensation des heures supplémentaires.

Article 14 – « Jours de fêtes chômés et payés et congés mobiles »

Pour l'année 2013 en vertu de la réduction des heures effectuées, à compter du 6 mai 2013, le salarié bénéficie des jours fériés chômés et payés au prorata des heures travaillées, soit l'équivalent de 94,6077 heures. Une journée équivaut à 6,26 h à compter du 6 mai 2013.

À compter du 1^{er} janvier 2014, le salarié bénéficie des jours fériés chômés et payés au prorata des heures travaillées, soit l'équivalent de 85,40 heures. Une journée équivaut à 6,10 h.

De plus, pour l'année 2013, en vertu de la réduction des heures effectuées à compter du 6 mai 2013, le salarié bénéficie de congés mobiles à être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre au prorata des heures travaillées soit l'équivalent de 13,5154 heures.

À compter du 1^{er} janvier 2014, le salarié bénéficie de congés mobiles à être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre au prorata des heures travaillées soit l'équivalent de 12,20 heures.

Article 15 – « Congés payés (Vacances) »

En 2013, le salarié bénéficiera de 200 heures de congés payés (vacances). À compter de janvier 2014, au prorata des heures travaillées en 2013, soit l'équivalent de 172,2115 heures et à compter de janvier 2015 au prorata des heures travaillées en 2014 soit l'équivalent de 152,50 heures.

Pour le choix et le calcul des vacances le tout est au prorata des jours et heures travaillés pour atteindre le nombre d'années de service continu.

Article 16 – « Indemnités en cas de maladie »

Le régime d'assurances collectives maladie-vie-salaire sera maintenu en fonction du nouveau salaire au prorata des heures effectuées. (Article 16.01)

Pour l'année 2013 en vertu de la réduction des heures effectuées, à compter du 6 mai 2013, le crédit accordé pour l'année 2013 par l'employeur équivaut à 67,5969 heures de maladie dont les 13,5154 premières heures sont non monnayables. Le solde de 54,0615 heures est monnayable. Le tout est calculé au prorata des heures travaillées. (Article 16.02)

À compter du 1^{er} janvier 2014, le crédit accordé par l'employeur équivaut à 61 heures de maladie dont les 12,20 premières heures sont non monnayables. Le solde de 48,80 heures est monnayable. Le tout est calculé au prorata des heures travaillées. (Article 16.02)

Article 18 – « Assurances collectives »

Les primes concernant les assurances collectives seront calculées en fonction du nouveau salaire au prorata du nouvel horaire de travail.

Article 19 – « Congés sociaux »

Les congés sociaux seront autorisés au prorata des jours et heures travaillés.

Article 21 – « Accident de travail et maladie professionnelle »

Le calcul du salaire s'effectue en fonction des heures et jours travaillés.

AUTRES CLAUSES RELIÉES À L'ENTENTE 2013-001

Le salarié continuera de bénéficier de tous les autres avantages et conditions de la présente convention collective.


Cette entente est faite dans le but que Monsieur Laparé prenne une retraite au plus tard à la date d'anniversaire de ses 65 ans. Il accepte donc que cette entente ne puisse être prolongée au-delà de l'âge de 65 ans.

Advenant qu'un changement surviendrait lors du renouvellement de la convention collective, ce changement sera ajusté automatiquement à ladite entente.

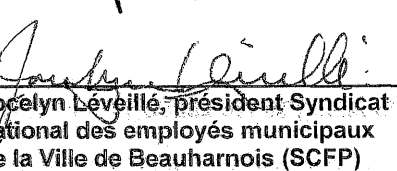
Les parties s'entendent à l'effet que ladite entente peut être annulée en tout temps par l'employé et l'employeur à trente (30) jours d'avis.

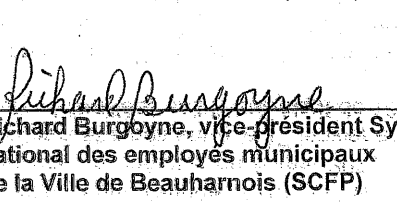
Entente 2013-001

Signé à Beauharnois, ce 1^{ER} AVRIL 2013.


Réjean Laparé, salarié


Manon Fortier, greffière


Jocelyn Léveillé, président Syndicat national des employés municipaux de la Ville de Beauharnois (SCFP)


Richard Burgoyne, vice-président Syndicat national des employés municipaux de la Ville de Beauharnois (SCFP)



Extrait du livre des délibérations de la 14^e séance ordinaire du conseil municipal, tenue en 2013, juillet, le 2, à la salle des délibérations du conseil municipal, sise au 660, rue Ellice à Beauharnois conformément aux dispositions de la Loi sur les cités et villes à laquelle sont présents, les membres du conseil Gaëtan Dagenais, Michel Quevillon, Guillaume Lévesque-Sauvé, Patrick Laniel et Jocelyne Rajotte sous la présidence du maire Claude Haineault, formant QUORUM. Absent: Monsieur Bruno Tremblay, conseiller district n^o 6.

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



**Numéro 2013-07-265 Autorisation de signature – Convention collective
2012-2017 – Employés cols bleus**

Attendu qu'une entente est intervenue entre le Syndicat des employés cols bleus et la Ville de Beauharnois sur le renouvellement de la convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2017;

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

Il est proposé par monsieur Michel Quevillon
Appuyé par monsieur Gaëtan Dagenais
Il est résolu :

- **Que** le maire et la greffière de la Ville de Beauharnois soient et sont autorisés à signer l'entente intervenue avec le Syndicat des employés cols bleus pour le renouvellement de la convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2017.

Adoptée unanimement.

Handwritten initials or signature in the bottom left corner.

