

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LA VILLE DE LA MALBAIE**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4813**

**2012-2017**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE 3	DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	1
ARTICLE 4	COOPÉRATION.....	2
ARTICLE 5	DÉFINITIONS .....	2
ARTICLE 6	CLASSIFICATION.....	5
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ.....	6
ARTICLE 8	UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ / POSTES VACANTS, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	8
ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 10	SALAIRES.....	16
ARTICLE 11	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	17
ARTICLE 12	VACANCES ANNUELLES .....	18
ARTICLE 13	JOURS FÉRIES ET CHOMES, CONGES SOCIAUX, CONGES MOBILES ET CONGES SANS SOLDE .....	20
ARTICLE 14	CONGÉS DE MALADIE .....	23
ARTICLE 15	CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX.....	24
ARTICLE 16	CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	24
ARTICLE 17	SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE.....	25
ARTICLE 18	ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	26
ARTICLE 19	TRANSPORT .....	28
ARTICLE 20	PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	29
ARTICLE 21	RÉGIME SYNDICAL .....	29
ARTICLE 22	COMITÉS.....	31
ARTICLE 23	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	32
ARTICLE 24	ARBITRAGE .....	33
ARTICLE 25	MESURES DISCIPLINAIRES.....	34
ARTICLE 26	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	35
ARTICLE 27	ASSURANCES COLLECTIVES .....	35
ARTICLE 28	RÉGIME DE RETRAITE.....	36
ARTICLE 29	PROTECTION JUDICIAIRE .....	37
ARTICLE 30	JURÉ OU TÉMOIN.....	37

ARTICLE 31	NON DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT.....	38
ARTICLE 32	ANNEXES.....	38
ARTICLE 33	VALIDITÉ.....	38
ARTICLE 34	RÉTROACTIVITÉ.....	39
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION.....	39
	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	40

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.1 La présente convention régit les relations et les conditions de travail justes et équitables entre la Ville et ses employés couverts par le certificat d'accréditation (AQ-2000-7881) émis en faveur du Syndicat des employés municipaux de la Ville de La Malbaie (SCFP-FTQ), section locale 4813.
- 1.2 Le but visé par la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur, le syndicat et tous les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail, la protection des employés et de la propriété et, d'autre part, d'offrir un service de qualité.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.1 La Ville de La Malbaie reconnaît que le syndicat est un partenaire privilégié et entend lui donner la place qui permet et favorise l'application de la présente entente.
- 2.2 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter les employés et conclure toute entente en leur nom.
- 2.3 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties ayant pour fin l'application des présentes et ses résultantes. Chacune des parties peut s'adjoindre toute personne ressource si nécessaire.
- 2.4 Aucune entente individuelle ne peut intervenir entre l'employeur et un ou plusieurs employés à moins que telle entente ait été préalablement autorisée par écrit par le syndicat.
- 2.5 Sauf dans une situation d'urgence, toute personne qui n'est pas visée au certificat d'accréditation n'exécute pas les tâches remplies par les membres de l'unité visée par la présente.
- 2.6 La convention ne s'applique pas à l'employé qui, après entente avec le syndicat, est embauché sous l'égide d'un programme gouvernemental ou d'un programme prévu pour parfaire sa formation ou faciliter son adaptation au travail. Il est toutefois convenu que les employés de ces programmes n'auront pas pour effet de réduire le nombre de postes couverts par la présente convention. Les heures travaillées par un employé sous l'égide d'un programme ne seront pas reconnues dans le calcul de l'ancienneté dans l'éventualité où cet employé était par la suite embauché à titre d'employé saisonnier, temporaire ou permanent.

## **ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR**

- 3.1 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

## ARTICLE 4 COOPÉRATION

- 4.1 L'employeur s'engage à traiter tous les employés avec considération et le syndicat s'engage à encourager ses employés à fournir un travail loyal et honnête.

## ARTICLE 5 DÉFINITIONS

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

- 5.1 **Ancienneté** : période totale en années, mois et jours pendant laquelle un employé a été en service continu pour la Ville dans des emplois couverts par l'unité de négociation à compter du premier jour de sa période d'essai, si celui-ci n'a pas été à l'emploi comme employé temporaire ou saisonnier. Le calcul de l'ancienneté se fait selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

La période où l'employé travaille à titre d'employé temporaire ou saisonnier lui est reconnue de façon cumulative dans le calcul de son ancienneté. L'ancienneté dans ce cas est calculée selon la procédure prévue à l'article 7.1 de la convention.

- 5.2 **Chef d'équipe** : employé qui agit comme responsable auprès d'un minimum de trois (3) autres employés ou selon l'interprétation du directeur des travaux publics.

- 5.3 **Conjoints** :

- i) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- ii) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- iii) Les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- 5.4 **Date d'embauche** : date du premier jour de prestation de travail ou de la date de la résolution du conseil municipal autorisant l'embauche d'un employé, la première des deux (2) dates prévalant.

Lorsque deux (2) ou plusieurs employés ont la même date d'embauche, la détermination concernant leur éventuel droit de rappel à titre d'employé étudiant, d'employé temporaire, d'employé saisonnier ou droit d'ancienneté, s'il en est, est faite dans les trente (30) jours de la date d'embauche au moyen d'un tirage au sort en présence d'un représentant de l'employeur et du syndicat. Les résultats du tirage au sort sont communiqués par écrit aux personnes concernées.

- 5.5 **Employé** : salarié couvert par le certificat d'accréditation AQ-2000-7881 émis par le Commissaire du travail en faveur du Syndicat des employés municipaux de la Ville de La Malbaie, section locale 4813 du Syndicat canadien de la fonction publique.

- 5.6 **Employé saisonnier d'été** : employé temporaire embauché pour une période minimum de vingt-quatre (24) semaines régulières et consécutives, neuf cent soixante (960) heures à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, mais d'un maximum de trente-six (36) semaines régulières à l'intérieur d'une période de

douze (12) mois consécutifs avant que l'employeur ne s'engage à procéder à l'affichage d'un poste permanent.

Le rappel de ces employés est effectué en avril, conformément à la liste prévue à l'annexe « C ».

L'employeur peut aussi utiliser les services d'un employé saisonnier pour remplacer un employé permanent absent et ceci pour la durée de l'absence. Dans un tel cas, ce remplacement n'est pas considéré pour les fins du calcul du nombre de semaines prévu au présent article.

- 5.7 **Employé saisonnier d'hiver :** employé temporaire embauché pour une période minimum de vingt-quatre (24) semaines régulières et consécutives, neuf cent soixante (960) heures à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, mais d'un maximum de trente-six (36) semaines régulières à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs avant que l'employeur ne s'engage à procéder à l'affichage d'un poste permanent.

Le rappel de ces employés est effectué en octobre, conformément à la liste prévue à l'annexe « C ».

L'employeur peut aussi utiliser les services d'un employé saisonnier pour remplacer un employé permanent absent et ceci pour la durée de l'absence. Dans un tel cas, ce remplacement n'est pas considéré pour les fins du calcul du nombre de semaines prévu au présent article.

- 5.8 **Employé permanent :** employé titularisé à un ensemble de tâches requérant qu'il y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures régulières de travail et ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective. La liste des employés de l'annexe «A» fait état des employés permanents et de leur ancienneté.

- 5.9 **Employé à l'essai :** employé permanent, saisonnier ou temporaire affecté à un poste, mais qui n'a pas complété la période d'essai telle que définie à l'article 5.21. Cet employé est assujéti à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéfiques du régime de retraite, du régime d'assurance collective et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi à moins que cet employé avait déjà ces avantages auprès de l'employeur avant le début de sa période d'essai.

- 5.10 **Employé temporaire:** tout employé embauché à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un ensemble de tâches requises par l'employeur pour une période n'excédant pas mille quatre cent quarante (1440) heures sur douze (12) mois lors d'un surcroît de travail ou d'une absence ainsi que d'un congé accordé en vertu de la présente convention. Cependant, l'employé à temps partiel ou à temps plein qui remplace spécifiquement un employé absent en vertu de l'une ou l'autre des dispositions prévues à la convention collective est exclu de l'application de la présent disposition.

L'employé temporaire bénéficie de tous les avantages applicables de la convention sous réserve des conditions d'éligibilité pour en bénéficier.

L'employé temporaire acquiert le droit d'être sur la liste de rappels « temporaire loisir » ou « temporaire » après que ce dernier ait complété la période d'essai prévue à l'article 5.21.

L'employeur s'engage à procéder à l'affichage d'un poste saisonnier ou permanent si un employé temporaire effectue plus de mille quatre cent quarante (1 440) heures sur une période de douze (12) mois dans une seule fonction à moins qu'en fonction des besoins du service, il ne soit pas possible qu'une seule personne puisse accomplir les tâches requises, notamment lorsque les besoins du service sont pour une période précise de l'année qui requiert l'embauche de plusieurs temporaires en même temps même si le cumul des heures effectuées par ces employés occupant une même fonction excède mille quatre cent quarante (1440) heures.

- 5.11 **Employé à temps partiel** : employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celles prévues pour une semaine normale de travail. Les dispositions concernant les avantages sociaux s'appliquent à cet employé permanent au prorata des heures travaillées.
- 5.12 **Employé à temps plein** : employé qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.
- 5.13 **Employé étudiant** : désigne tout employé normalement inscrit à une école, un collège ou une université reconnue embauché temporairement.

Les classifications suivantes sont considérées comme emploi étudiant; moniteur terrain de jeu, moniteur en chef, préposé aux loisirs et préposé en chef.

L'employé étudiant est couvert par l'ensemble des dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéficiaires du régime d'assurance collective et celui du régime de retraite.

L'employé étudiant qui est embauché aux seules fins d'agir à titre de moniteur de terrain de jeux, de moniteur en chef et préposé aux loisirs (« ci-après les emplois étudiants ») a le droit d'être inscrit sur la liste de rappel employé étudiant après avoir complété la période d'essai prévue à l'article 5.21. L'employé dont le nom apparaît à ce groupe bénéficie d'une priorité de rappel pour les fins des emplois étudiants offerts par l'employeur pour la période estivale de l'année suivante.

L'employé étudiant qui est embauché à d'autres fins que celles mentionnées au paragraphe précédent pour fournir des services à l'employeur à l'extérieur de la période comprise entre le premier lundi du mois de juin et du premier lundi du mois de septembre voit son nom être inscrit sur la liste de rappel générale des employés saisonniers et temporaires après avoir complété la période d'essai prévu à l'article 5.21.

- 5.14 **Employeur** : La Ville de La Malbaie

Pour les fins des présentes, la Ville de La Malbaie agit par les représentants de sa direction générale sous réserve des pouvoirs qui relèvent du ressort exclusif du conseil municipal.

- 5.15 **Grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 5.16 **Jour de travail** : à moins de dispositions à l'effet contraire dans la convention, jour de travail signifie l'horaire de travail d'un salarié tel que déterminé.

- 5.17 **Jour de maladie** : signifie une journée d'absence pour cause de maladie compensée, sous réserve des limites prévues à la convention, étant entendu que si la journée de travail du salarié malade est égale ou inférieure à quatre (4) heures, cela correspond à une demi-journée (1/2) complète de maladie, et pour tout horaire de plus de quatre (4) heures à une (1) journée complète de maladie.
- 5.18 **Liste de rappel** : liste apparaissant aux annexes « B » et « C ». Le rappel se fait par date d'embauche en fonction des qualifications requises et l'employé rappelé doit satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.
- 5.19 **Mise à pied** : action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 8.
- 5.20 **Mutation** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention de même classe, de son unité administrative actuelle à une autre.
- 5.21 **Période d'essai** : la période d'essai à laquelle tout nouveau salarié est soumis est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés ou sept cent vingt (720) heures travaillées, la première des éventualités à survenir et calculée à compter du premier jour de prestation de travail dans son poste. Toutefois, la période d'essai de l'employé étudiant est d'au moins quinze (15) jours travaillés au cours de la première saison ou année et quinze (15) autres jours travaillés au cours de la deuxième saison ou année.
- 5.22 **Poste** : ensemble de tâches accomplies par un employé.
- 5.23 **Promotion** : nomination d'un employé à un emploi régi par la présente convention appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.24 **Rappel** : action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 5.25 **Rétrogradation** : nomination d'un employé régi par la présente convention, appartenant à une classe de rémunération inférieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- 5.26 **Syndicat** : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4813.
- 5.27 **Unité de négociation** : l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation AQ-2000-7881.
- 5.28 **Fonction** : Ensemble des tâches auxquelles on attribue un titre. La liste des fonctions se retrouve à l'annexe « 1 ».

## ARTICLE 6 CLASSIFICATION

- 6.1 La classification des emplois est celle apparaissant à l'annexe « 1 » de la présente convention collective.
- 6.2 Si au cours de la durée de cette convention, une fonction n'est pas prévue dans la classification de la présente convention collective, les parties se rencontrent pour en négocier le titre, la définition et le salaire.

À défaut d'entente, la procédure de règlement de griefs s'applique, et l'arbitre détermine le titre, la définition et le salaire de la fonction. Les parties conviennent dans ce cas précis que l'arbitre choisi soit Me Denis Gagnon ou Me Bruno Leclerc.

- 6.3 L'employé, qui prétend que les attributions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle sont différentes de celles prévues à la fonction, peut recourir à la procédure de règlement de griefs aux fins de faire réévaluer son emploi. Il doit toutefois soumettre préalablement son cas au comité des relations de travail.

Aux fins de déterminer l'indemnité à titre de compensation, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification. Dans ce cas, l'employé reçoit l'indemnité à titre de compensation pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué. Si l'arbitre fait droit au grief, l'employeur doit alors combler l'emploi ainsi réévalué selon les modalités prévues à la présente convention collective.

- 6.4 Lors de l'engagement de nouveaux employés, l'employeur peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.

- 6.5 L'annexe « 1 » peut être mise à jour pour tenir compte de la création, abolition, modification des emplois ainsi que des modifications d'évaluation avec l'accord des parties.

## **ARTICLE 7 ANCIENNETÉ**

- 7.1 À la date de la signature de la convention collective et subséquemment au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat les listes apparaissant ci-après, lesquelles comprennent le nom des employés, le cas échéant, leur date d'ancienneté ou leur date d'embauche comme suit :<sup>1</sup>

- i) l'annexe A vise les employés permanents;
- ii) l'annexe B vise les employés temporaires-loisirs;
- iii) l'annexe C vise les employés temporaires et saisonniers Service aux travaux publics;
- iv) l'annexe D vise les brigadiers;
- v) l'annexe E vise les employés étudiants;
- vi) l'annexe F vise la liste de rappels générale des employés saisonniers et temporaires.

À l'égard des salariés visés par les annexes B, C, D et E, la date d'embauche est utilisée selon le cas pour le rappel au travail des employés conformément à l'application de l'article 8, et de l'application de l'article 5.13 en ce qui a trait aux employés étudiants.

- 7.2 i) L'employé permanent acquiert un droit d'ancienneté dès qu'il a complété sa période d'essai prévue à l'article 5.21, et ce, conformément à l'article 5.9.

---

<sup>1</sup> Le titre des annexes correspond-t-il véritablement à l'architecture de la convention?

- ii) Lorsqu'un employé à temps partiel obtient le statut d'employé à temps complet, l'ancienneté acquise comme employé à temps partiel lui est alors créditée.
  - iii) Lorsqu'un employé temporaire ou saisonnier obtient le statut d'employé permanent, les heures régulières comme employé temporaire ou saisonnier lui sont reconnues conformément à l'article 5.21 aux fins de sa période d'essai et dans le calcul de son ancienneté comme employé permanent, à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture de son lien d'emploi entre le moment où il a été employé temporaire ou saisonnier et le moment où il obtient le statut d'employé permanent.
- 7.3 L'ancienneté des employés permanents a toujours préséance sur la durée d'emploi des employés saisonniers ou temporaires dans le cadre de l'application de l'article 8.
- 7.4 Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- i) mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois;
  - ii) absence par maladie ou accident n'excédant pas trente-six (36) mois;
  - iii) absence autorisée pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
  - iv) absence pour accident de travail ou maladie reliée au travail;
  - v) congé parental.
- 7.5 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- i) abandon volontaire de son emploi;
  - ii) renvoi pour juste cause;
  - iii) lors de la retraite;
  - iv) mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois;
  - v) absence pour maladie non reliée au travail ou accident non relié au travail après le trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois d'absence;
  - vi) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de l'employé si l'employé n'a pas été rejoint par téléphone ou s'il a manifesté son intention de ne pas revenir au travail. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une (1) semaine si l'employé est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.
- 7.6 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « A » fait état en date de la signature de la convention du nom des employés permanents ainsi que de leur ancienneté; cette liste d'ancienneté fait foi de l'ancienneté des employés qui y sont inscrits en date de la signature de la convention.

Au plus tard le 15 avril de chaque année, l'employeur fait la mise à jour de la liste d'ancienneté des employés permanents et la transmet au syndicat.

- 7.7 Les listes des employés saisonniers, temporaires loisirs et temporaires jointes à la convention font état en date de la signature de la convention du nom des employés et de leur date d'embauche. La date d'embauche est utilisée pour le rappel au travail des employés ainsi que dans l'application de l'article 8.
- 7.8 L'employé permanent déplacé ou promu à un poste en dehors de l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité dans les douze (12) mois de son déplacement ou de sa promotion; pendant cette période de douze (12) mois, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté.

Après cette période de douze (12) mois, il perd son ancienneté.

## **ARTICLE 8 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ / POSTES VACANTS, MISE À PIED, RAPPEL AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 8.1 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, tel poste doit être affiché aux endroits prévus à cet effet, durant une période de sept (7) jours ouvrables.

L'employeur peut combler temporairement un poste vacant pendant le processus d'affichage prévu au présent article, mais doit le faire en respectant l'ancienneté de l'annexe « A » ou la date d'embauche établie à l'annexe « F » pourvu que l'employé ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir.

L'employeur peut rendre disponible l'affichage par le biais du courrier électronique.

- 8.2 Tout employé de l'unité de négociation visée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'employeur, avec copie au syndicat.

- 8.3 L'avis d'affichage contient :

- i) la classe d'emplois visée;
- ii) le salaire;
- iii) le service;
- iv) la période d'affichage;
- v) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel, temporaire ou saisonnier) et le nombre d'heures;
- vi) l'horaire de travail;
- vii) la description sommaire de l'emploi;
- viii) les qualifications et exigences normales requises.

Un projet de l'avis d'affichage est transmis au syndicat et l'avis est ensuite affiché.

- 8.4 i) Suite à l'avis d'affichage, le poste doit être comblé dans les trente (30) jours ouvrables, conformément à la séquence mentionnée ci-après :
- a) le poste est accordé à l'employé permanent qui a le plus d'ancienneté parmi les employés de l'unité de négociation qui ont posé leur candidature;
  - b) si le poste n'est pas comblé en vertu de l'alinéa a) précédent, le poste est accordé à l'employé saisonnier ou temporaire qui a postulé, dont le nom apparaît sur l'annexe « F » de la convention collective suivant la plus ancienne date d'embauche chez l'employeur.

Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des employés, l'employeur peut, pour pallier le manque de scolarité requise ou au manque d'expérience requise :

- reconnaître à un employé une (1) ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence au manque de scolarité;
  - reconnaître, pour un employé, de la scolarité supérieure à celle exigée comme équivalence à un manque d'expérience;
- c) si le poste n'a pas été accordé en vertu des alinéas a) ou b), à toute autre personne qualifiée pour occuper le poste au choix de l'employeur.
- ii) Dans tous les cas, le candidat auquel le poste doit être accordé par application de la séquence qui précède doit satisfaire aux exigences normales du poste.
- iii) Si une personne salariée en congé de maternité ou parental obtient le poste, celui-ci peut être comblé de façon temporaire jusqu'à son retour.

8.5 Une fois le candidat choisi, l'employeur en informe le syndicat.

8.6 Un employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation, après en avoir été exclu moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps exclu de l'unité.

8.7 Un employé auquel un poste est attribué, à la suite d'un affichage, a droit à une période de familiarisation d'une durée de trente (30) jours.

L'employeur peut mettre fin à telle période de familiarisation en tout temps avant son expiration et exiger de l'employé qu'il retourne à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier, temporaire loisirs ou temporaire) s'il ne satisfait pas aux exigences normales de son nouveau poste. Dans ce cas, l'employeur a le fardeau de la preuve.

8.8 Pendant la période de familiarisation, l'employé auquel le poste est attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste (ou sur la liste de rappel s'il s'agit d'un employé saisonnier, temporaire loisirs ou temporaire).

L'employé qui décide ainsi de retourner à son ancien poste ou qui est réintégré à son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

8.9 Dans tous les cas de promotion, il doit y avoir affichage conformément au présent article.

**8.10 Poste temporairement dépourvu de son titulaire**

Nonobstant les dispositions des articles 8.1 à 8.9 inclusivement, lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il procède comme suit :

- i) le poste visé est d'abord offert par ordre d'ancienneté aux employés visés par l'annexe « A » qui possèdent les qualifications requises et qui rencontrent les exigences normales du travail à accomplir;
- ii) s'il ne se trouve aucun employé, celui-ci est alors offert aux employés par ordre de date d'embauche, tel que ceux-ci sont plus amplement identifiés à l'annexe « F » dans la mesure où ils possèdent les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir.

Dans tous les cas, l'employé qui occupe le poste temporairement dépourvu de son titulaire, reçoit la rémunération prévue pour le poste, tel que cette dernière apparaît à l'annexe « 1 ».

8.11 Si un employé permanent est appelé par la ville à exercer temporairement pour au moins une (1) journée une fonction autre que son occupation régulière, il reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est le mieux rémunéré.

L'employé permanent appelé à exercer temporairement une fonction autre que son occupation régulière conserve le taux de salaire de son emploi même si le salaire fixé pour cette fonction temporaire est moindre que son occupation régulière.

8.12 L'employeur peut faire des mutations dans des cas spécifiques après en avoir convenu avec le syndicat au Comité des relations du travail.

8.13 Lorsque l'employeur décide d'effectuer une mise à pied, d'un ou plusieurs employés, dans un service, et pourvu que les employés qui restent au travail aient les qualifications requises et rencontrent les exigences normales du travail à accomplir, l'employeur met à pied en commençant par l'employé le moins ancien de la classe d'emplois où la mise à pied est requise, dans le service concerné.

8.14 La mise à pied se fait en informant par écrit l'employé au moins une (1) semaine à l'avance.

8.15 L'employé qui doit être mis à pied par application de la clause précédente peut lui-même déplacer l'employé le moins ancien d'une autre classe d'emplois de son service à la condition qu'il ait les qualifications requises et rencontre les exigences normales du travail à accomplir et à la condition que cela ne constitue pas une promotion.

L'employé qui ne peut en déplacer un autre, par application de ce qui précède, est mis à pied.

8.16 Le rappel au travail des employés saisonniers ou temporaires mis à pied se fait en tenant compte des critères suivants; la ou les classifications de l'employé et la date d'embauche;

8.17 Le fait pour un employé de ne pas postuler à un poste vacant ne l'empêche pas de soumettre ultérieurement sa candidature pour tel poste.

#### 8.18 **Sécurité d'emploi**

Aucun employé permanent dont le nom figure à l'annexe « G » en date de la signature de la présente convention ne peut être mis à pied, congédié, ni subir une baisse de salaire par suite de manque de travail, de modification à sa fonction, de changement apporté à la structure de l'employeur ou à la suite d'attribution de contrat à forfait. Il est convenu que cette sécurité est nominative et ne peut s'appliquer aux employés qui accèderont à la permanence après la signature de la présente convention.

8.19 L'employé saisonnier qui accèdera à un poste permanent conservera sa garantie de vingt-quatre (24) semaines consécutives (960 heures).

### **ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL**

9.1 À moins de stipulations différentes ou à moins d'une entente entre l'employeur et le syndicat, la semaine régulière de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi, le tout sous réserve des dispositions des autres clauses et articles de la convention.

#### **Hôtel de Ville**

##### **9.2 Préposés à l'accueil**

Les préposés à l'accueil travaillent trente-deux point cinq (32.5) heures par semaine en fonction de la combinaison des horaires apparaissant ci-après, soit :

- i) de 8h30 à 11h30 et de 12h30 à 16h00, du lundi au vendredi inclusivement ; et
- ii) de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h00, du lundi au vendredi inclusivement.

L'employeur détermine avec la collaboration des préposés à l'accueil de leurs horaires respectifs.

##### **9.3 Inspecteur municipal**

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures soit de 7h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30 du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire de l'inspecteur peut se terminer à 16h00 si l'inspecteur choisit de ne prendre que trente (30) minutes pour la pause du midi.

## Service des travaux publics

### 9.4 Service des travaux publics

À moins de dispositions à l'effet contraire dans la présente convention, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures soit de 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00 du lundi au vendredi inclusivement.

### 9.5 Usine de traitement des eaux

Les opérateurs à l'usine de traitement des eaux bénéficient de tous les avantages de la convention collective sous réserve des dispositions suivantes :

- i) Horaire de travail et intégration de la prime de garde :
  - a) pour chaque semaine, deux (2) employés sont affectés à l'usine pour quarante (40) heures chacun, réparties du lundi au vendredi selon l'horaire de travail établie par le directeur du service. Les employés bénéficient d'une (1) heure pour le dîner.
  - b) pour chaque semaine, un (1) employé est affecté à la visite du réseau. Cet employé a la responsabilité de la garde (téléavertisseur) et droit de répondre aux appels d'urgence.

Cette affectation comprend ce qui suit :

- visite du réseau à raison de deux (2) jours par semaine, soit les lundis et mardis ou mardis et mercredis, pour un total de douze (12) à seize (16) heures selon les besoins du service.
  - visite de l'usine les samedis et dimanches pour effectuer les vérifications visuelles nécessaires. L'employé est rémunéré sur une base de trois (3) heures le samedi et de trois (3) heures le dimanche.
  - pour le reste de la semaine, l'employé a la responsabilité de la garde (pagette) et doit répondre aux appels d'urgence de soir et de nuit, selon la demande du directeur du service. Pour cette garde, l'employé est rémunéré sur une base de dix-huit (18) heures.
  - considérant le paragraphe précédent, l'employé bénéficiera du taux de temps supplémentaire (150%) lorsque sa présence est requise les jours où il n'effectue pas de visite du réseau tel que prévu au 1<sup>er</sup> alinéa, au 5<sup>ième</sup> appel d'urgence.
  - la rémunération de l'employé est de quarante (40) heures par semaine.
- c) l'affectation des employés à l'usine ou à la visite du réseau se fait par rotation hebdomadaire entre les employés.

- ii) Jours fériés :
  - a) lorsqu'il y a un jour férié durant la semaine de travail à l'usine, l'employé prend son congé.
  - b) pour l'employé affecté au réseau lorsque survient un jour férié, le travail effectué durant cette journée est rémunéré à taux et demi. De plus, il doit reprendre son congé dans les deux (2) semaines suivantes.
- iii) Garde supplémentaire :
  - a) Lorsqu'un des opérateurs doit ajouter une garde de nuit ou une garde complète, il est rémunéré de la façon suivante :
    - pour la garde de nuit, il reçoit deux heures et demie (2h30) rémunérées au taux et demi;
    - pour la garde complète, il reçoit trois heures et demie (3h30) rémunérées au taux et demi en plus des trois (3) heures à taux et demi pour le travail à l'usine lors d'une garde complète.

## 9.6 Horaire système d'aqueduc

L'employeur peut, s'il le désire, offrir pour les besoins du système d'aqueduc, une semaine régulière de travail de trente deux (32) heures du jeudi au dimanche, soit de 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00, les employés bénéficiant de cet horaire étant rémunérés pour quarante (40) heures. L'employé visé par cet horaire demeure disponible pour effectuer la garde en dehors de la semaine régulière ci-haut mentionnée et bénéficie dans un tel cas de tous les autres avantages de la convention collective à l'exception de la prime de garde (téléavertisseur et cellulaire). Il a également droit à la prime de responsable du service d'aqueduc le samedi et dimanche s'il est en charge du système pour ces deux (2) journées.

## 9.7 Entretien routier d'hiver

### Employés permanents

L'employeur peut établir, en raison des besoins de déneigement pour la période débutant au plus tôt le 1<sup>er</sup> lundi de décembre pour se terminer au plus tard le 1<sup>er</sup> lundi de mars, un horaire d'hiver aux termes duquel les employés travaillent quarante (40) heures par semaine en fonction de ce qui suit :

- i) deux (2) employés permanents, du lundi au jeudi, de 5h00 à 16h00;
- ii) deux (2) employés permanents, du lundi au jeudi, de 7h00 à 18h00;
- iii) deux (2) employés permanents, du lundi au vendredi, de 7h00 à 16h00;
- iv) un (1) employé permanent, du jeudi au dimanche, inclusivement de 5h00 à 16h00.

L'octroi de l'horaire d'hiver se fait en rotation en respectant l'ancienneté des employés avec le directeur des travaux publics.

Pour l'arrondissement de St-Fidèle, les parties conviennent de maintenir la pratique actuelle.

### **Employés saisonniers d'hiver**

9.8 L'employeur peut offrir, pour les besoins du déneigement l'hiver, une semaine de quarante (40) heures sur cinq jours consécutifs qui peuvent inclure le samedi et le dimanche avec des horaires de travail de 16h00 à 23h30 et de 23h30 à 7h00, les employés bénéficiant de ces horaires étant rémunérés 40 heures comme opérateur de déneigement. À défaut l'horaire prévu en 9.4 a) prévaut.

### **9.9 Horaire d'été**

#### **Employés**

À compter du deuxième (2<sup>ième</sup>) lundi du mois de juin et jusqu'au premier (1<sup>er</sup>) lundi du mois de septembre, les employés du service des travaux publics bénéficient de l'horaire d'été suivant :

- i) du lundi au jeudi de 7h00 à 12h00 et de 12h45 à 16h30,<sup>2</sup>
- ii) le vendredi de 7h00 à 12h00.

Sont cependant exclus de cet horaire d'été les employés :

- i) affectés au poste de magasinier ;
- ii) affectés à l'eau potable ;
- iii) affectés à l'usine d'épuration des eaux ; et
- iv) mécaniciens.

### **9.10 Brigadiers scolaires**

Les heures de travail sont conformément aux besoins du service. La semaine de travail est de vingt (20) heures du lundi au vendredi.

### **Service des Loisirs**

#### **9.11 Éducateurs physiques**

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement répartie comme suit :

- i) Lundi de 12 h 00 à 18 h 30 et de 19 h 30 à 22 h 00;
- ii) Mardi de 12 h 00 à 18 h 30 et de 19 h 30 à 22 h 00;
- iii) Mercredi de 7 h 30 à 15 h 30
- iv) Jeudi de 12 h 00 à 18 h 30 et de 19 h 30 à 22 h 00;

<sup>2</sup> Avec une pause prise généralement entre 14h15 et 14h30.

v) Vendredi de 7 h 30 à 12 h 30

**9.12 Adjoint(e) administratif(ve) au complexe sportif**

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit de 7 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30 durant trois (3) jours pouvant être fixés entre le lundi et le vendredi. L'horaire de travail sera de 7h30 à 15h30 inclusivement durant deux (2) jours consécutifs fixés annuellement par entente entre l'employé et son supérieur immédiat entre le lundi et le vendredi. Pour ces deux jours l'employé aura droit à ses deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes qu'il pourra prendre de façon consécutive ou non à son choix.

**9.13 Surveillants complexe sportif**

L'horaire de travail est déterminé par l'employeur selon les besoins du service pour combler les heures d'ouverture du complexe en l'absence de l'adjoint(e) administratif(ve) au complexe sportif.

**9.14 Surveillant-sauveteur, assistant surveillant-sauveteur, professeur de natation, moniteur, atelier préscolaire, professeur de tennis, préposé à l'entretien des patinoires, préposé aux loisirs, préposé en chef aux loisirs, technicien aux loisirs, moniteur de terrain de jeux, moniteur-chef de terrain de jeux**

Les heures de travail sont conformément aux besoins du service. La semaine de travail est répartie habituellement sur cinq (5) jours.

**Employés affectés à différents services**

**9.15 Préposés à l'entretien**

La semaine de travail est de quarante heures (40) heures réparties comme suit :

Complexe sportif : 7h30 à 12h00 et 13h00 à 16h30, horaire du lundi au dimanche

Autres services : 7h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00, horaire du lundi au vendredi

**Conditions applicables à tous les employés**

9.16 Tous les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

9.17 L'employé qui doit être au travail pour une période minimale de six heures et demie (6h30) dans une même journée doit prendre un minimum de soixante (60) minutes pour la période de repas qui sera fixée par le directeur du service concerné à moins d'indication contraire dans la présente convention.

9.18 L'employé a droit à une pause-café de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque moitié de période complète de trois (3) heures supplémentaires.

9.19 Pour des raisons particulières et exceptionnelles, la pause-café peut être annulée sur demande du supérieur et acceptation des employés du groupe de travail concerné. Après entente, ce temps peut être repris, mais ne peut l'être en surtemps.

9.20 Dans le cas des employés sans horaire tel que défini précédemment et sauf pour les besoins du service, l'employeur s'engage à appliquer un des deux horaires définis aux articles 9.2 ou 9.4. Si l'application des horaires prévus aux articles 9.2 ou 9.4 ne répond pas aux besoins du service, l'employeur s'engage à établir les horaires des employés en tenant compte de l'ancienneté, la titularisation et la capacité à satisfaire aux exigences de la tâche. L'employé ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté.

Dans le cas de refus, l'employeur choisit le ou les employés ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leur titularisation et de leur capacité à satisfaire aux exigences de la tâche.

## **ARTICLE 10 SALAIRES**

- 10.1 i) La semaine ou période de paie est du dimanche au samedi inclusivement;
- ii) Les employés sont payés le jeudi de la semaine qui suit la fin de la semaine de paie, par dépôt direct à l'institution financière de leur choix ;
- iii) Si le jeudi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.

10.2 L'employeur remet à l'employé, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :

- i) la date de la paie;
- ii) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail supplémentaire;
- iii) les primes;
- iv) le montant détaillé des déductions;
- v) le montant net versé.

L'employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire ainsi que la prime payée par l'employé pour l'assurance médicaments.

10.3 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte son emploi de son plein gré doit recevoir dans les quinze (15) jours le salaire et les avantages qui lui sont dus.

10.4 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.

Avant de réclamer à l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et s'entend sur le mode de remboursement.

10.5 L'employé qui est promu à un poste supérieur, reçoit à la date de sa promotion, le taux de salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il touche avant sa promotion et à l'avancement de la marge de salaire selon les termes de l'article 10.08.

Le salaire de l'employé affecté temporairement à un emploi supérieur est déterminé de la même façon que celui de l'employé promu.

Le salaire de l'employé rétrogradé à sa demande est déterminé en appliquant à l'inverse le principe de l'employé promu.

10.6 L'employé qui remplace un cadre a droit à une indemnité forfaitaire de vingt cinq pour cent (25 %) de son salaire pendant la période de remplacement.

10.7 L'employé permanent, reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structuraux, organisationnels ou d'évaluation d'emploi, conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe.

10.8 Les taux de salaire sont ceux apparaissant à chacune des classifications, tel que prévu à l'annexe « 1 ».

## **ARTICLE 11            TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

11.1 Le travail requis par l'employeur exécuté en dehors ou en plus des heures normales de travail, tel qu'établi à l'article 9, est considéré comme temps supplémentaire.

11.2 Sauf en cas d'urgence, le travail en temps supplémentaire est facultatif.

11.3 Le temps supplémentaire en dehors ou en plus des heures régulières est rémunéré au taux de temps et demi (150 %).

11.4 À l'exception du travail qui suit immédiatement les heures régulières de travail, le travail effectué en temps supplémentaire est réparti selon la séquence suivante :

i) parmi les employés permanents dont le nom figure à l'annexe « A » en commençant par l'employé le plus ancien de la classe d'emploi où le travail est requis et dans le service concerné.

ii) le plus équitablement possible parmi les employés saisonniers ou temporaires dans l'emploi où le travail est requis et dans un même lieu de travail.

Le travail effectué en temps supplémentaire et qui suit immédiatement les heures régulières de travail est effectué par l'employé qui a commencé ledit travail avant la fin de sa journée régulière de travail.

11.5 Toute période supplémentaire complète de trois (3) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, l'employé a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, pourvu qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas ou de repos prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail pourvu que l'employé soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.

Les périodes de repas et de pause-café prévues à cette clause sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

11.6 Le temps supplémentaire est calculé en demi-heures pour la première heure, et toute fraction d'une demi-heure qui excède quinze (15) minutes est considérée comme une demi-heure, sauf si cette fraction de demi-heure est causée par un retard de l'employé, et par la suite, le temps est calculé en temps réel.

11.7 À l'exception de temps prévu pour le dîner, l'employé obligé de revenir au travail, sans avoir été avisé avant son départ est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel.

L'employé obligé de revenir au travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée régulière de travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

11.8 Un employé permanent a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Il peut également fractionner une partie des heures supplémentaires effectuées en crédit de congé et l'autre partie sous forme de paiement au taux prévu.

Le crédit de ces congés et des congés prévus ne peut dépasser la somme totale de deux semaines régulières de travail. Ces congés doivent être pris par demi-journées ou multiple de demi-journées à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

Les jours de congé en compensation ne pouvant être remis au cours du même exercice financier sont payés au plus tard au 15 décembre.

Le solde de ce crédit est payable au départ de l'employé.

11.9 Lorsqu'un employé est appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail ou lors de toute urgence et que la situation fait en sorte que l'employé doit manger, l'employeur s'engage à lui payer son repas sur production de pièces justificatives.

## **ARTICLE 12 VACANCES ANNUELLES**

12.1 L'année de référence pour l'employeur donnant droit aux vacances s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Le calcul du droit aux vacances et de la rémunération qui sera versée se fait au 1<sup>er</sup> janvier suivant l'année de référence.

Les vacances doivent être prises durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre suivant l'année de référence.

- 12.2
- i) Un employé permanent qui a travaillé pour l'employeur et qui a moins de un (1) an d'ancienneté à la fin de l'année de référence; a droit à un congé d'autant de journées qu'il a travaillé de mois (un mois représentant ici quinze (15) jours rémunérés), ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
  - ii) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence, justifie un (1) an d'ancienneté ou plus a droit à dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
  - iii) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera trois (3) ans d'ancienneté ou plus, a droit à quinze (15) jours ouvrables à six pour cent (6 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
  - iv) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera huit (8) ans d'ancienneté ou plus, a droit à vingt (20) jours ouvrables à huit pour cent (8 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
  - v) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera dix-huit (18) ans d'ancienneté ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables à dix pour cent (10 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;
  - vi) Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera vingt-cinq (25) ans d'ancienneté ou plus, a droit à trente (30) jours ouvrables à douze pour cent (12 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence;

Un employé permanent qui, à la fin de l'année de référence ou dans l'année suivant l'année de référence, justifie ou justifiera vingt-six (26) ans d'ancienneté ou plus, a droit à une (1) journée ouvrable de vacances additionnelle par année d'ancienneté additionnelle, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) jours, payée chacune à un pourcentage additionnel de virgule quatre pour cent (0.4 %) du traitement total gagné pendant l'année de référence.

- 12.3 La période de vacances devra être prise d'une manière consécutive du dimanche au samedi, à moins d'entente écrite entre les deux (2) parties.

L'employé peut prendre un maximum de cinq (5) jours ouvrables de vacances en jours séparés. L'employeur doit accorder le congé si l'employé en fait la demande au moins quarante huit (48) heures à l'avance, à moins de situation d'urgence.

- 12.4 Les trois (3) premières semaines de vacances de chaque employé devront être fixées par ordre d'ancienneté et à une date choisie par l'employé, avant le 1<sup>er</sup> avril, sujet cependant à l'approbation du responsable du département. Après cette date, l'employé ne pourra plus changer ses vacances pour une autre date à moins d'entente. Les vacances devront être prises avec restriction de trois (3) semaines consécutives.

- 12.5 Tout employé saisonnier ou temporaire reçoit sur chaque paie hebdomadaire, pour couvrir les avantages reliés aux vacances, quatre pour cent (4%) de son salaire brut. Un employé saisonnier, temps partiel ou temporaire, ayant plus de trois mille cent vingt (3 120) heures effectivement travaillées ou cinq (5) années sans bris du lien d'emploi, reçoit une indemnité de six pour cent (6 %) de son salaire brut.
- 12.6 L'employé permanent à temps partiel dont l'horaire de travail est de vingt (20) heures et moins par semaine voit ses vacances lui être versées sur chaque paie hebdomadaire en tenant compte de l'ancienneté.
- 12.7 Pour l'employé permanent à temps partiel dont l'horaire est de plus de vingt (20) heures par semaine, ce dernier indique à l'embauche s'il souhaite que son pourcentage de vacances lui soit versé sur chaque paie hebdomadaire ou encore qu'il soit cumulé et versé au moment de la prise de ses vacances conformément aux dispositions de la convention.
- 12.8 Tout employé aura droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances avant son départ, s'il le désire. Il doit préalablement donner un avis de sept (7) jours ouvrables.
- 12.9 Pour chaque semaine de vacances, l'employé reçoit une semaine de paie à son taux régulier ou un montant équivalant aux pourcentages déterminés à l'article 12.2, selon le mode le plus rémunérateur.
- 12.10 Lorsqu'un employé permanent laisse son emploi pour une raison quelconque, il reçoit toutes vacances acquises au cours de l'année précédente, et non prises, ainsi que le prorata de toutes vacances acquises durant l'année en cours.
- 12.11 Une liste des vacances sera affichée entre le 15 et le 30 avril de chaque année. La signature de la liste par le directeur général fait foi de l'acceptation de l'employeur de la liste de vacances. Toutefois, les droits de l'employé concernant les vacances qui apparaissent sur son relevé de paie ont préséance sur la liste de vacances.
- 12.12 Si une journée fériée survient pendant les vacances d'un employé, elle sera remplacée par une journée additionnelle de vacances qu'il prendra à la date de son choix, si l'employé en fait la demande au moins quarante huit (48) heures à l'avance.
- 12.13 Si un employé est rappelé au travail durant un congé de vacances ou un congé mobile, il sera rémunéré au taux de temps et demi pour sa journée de travail régulière, et sa ou ses journées de congé lui seront remplacées.

**ARTICLE 13 JOURS FERIES ET CHOMES, CONGES SOCIAUX, CONGES MOBILES ET CONGES SANS SOLDE**

- 13.1 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés pour les employés permanents :
- le Vendredi saint
  - le lundi de Pâques
  - le jour de la fête des Patriotes
  - la fête nationale
  - la fête du Canada

- la fête du Travail
  - le jour de l'Action de Grâce
  - La veille du Jour de l'An
  - Le Jour de l'An
  - Le lendemain du Jour de l'An
  - La veille de Noël
  - Noël
  - Le lendemain de Noël
  - Ainsi que les Fêtes chômées proclamées par la Ville.
- 13.2 Pour les employés saisonniers et temporaires, les fêtes suivantes sont reconnues comme jours fériés et chômés :
- Le Vendredi saint ;
  - le jour de la fête des Patriotes ;
  - la fête nationale ;
  - la fête du Canada ;
  - la fête du Travail ;
  - le jour de l'Action de Grâce ;
  - Le Jour de l'An ;
  - Noël
  - Ainsi que les Fêtes chômées proclamées par la Ville.
- 13.3 Ces fêtes sont chômées aux dates où elles sont observées officiellement. Si l'une ou l'autre des fêtes chômées tombe un samedi, elle est reportée au vendredi précédent; si elle tombe un dimanche, elle est reportée au lundi, sauf pour les fêtes chômées de la période de Noël qui sont fixées par entente entre la Ville et le syndicat. En cas d'interrogations ou de litiges, la question sera soumise au comité des relations de travail.
- 13.4 Toute heure de travail exécutée par un employé permanent un jour de fête chômée est rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement de la fête. De plus, pour les heures ainsi travaillées, l'employé permanent peut choisir de les porter à sa banque de temps accumulé prévue à la présente convention au temps et demi plutôt que d'être rémunéré.
- 13.5 L'employé permanent reçoit le taux horaire le plus élevé de sa dernière semaine de travail.
- 13.6 L'employé saisonnier et l'employé temporaire reçoivent le taux selon les calculs prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).
- 13.7 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours de fête, l'employé permanent doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête, à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de cette convention.
- 13.8 L'employé permanent bénéficie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de quatre (4) jours de congés mobiles.

Un congé mobile débute à la dernière heure régulière de travail du dernier jour travaillé avant le congé pour se terminer à la première heure régulière de travail de la journée qui suit le congé.

L'employé est obligé de prendre ses congés mobiles dans l'année, et l'employeur doit accorder le congé si l'employé en fait la demande au moins quarante huit (48) heures à l'avance, à moins de situation d'urgence. L'employé perd les congés mobiles non pris au 31 décembre de chaque année.

Les congés mobiles peuvent être pris en heures, demi-journées ou journées entières.

- 13.9 Chaque employé permanent peut prendre, sur une base volontaire, cinq (5) jours de congé sans solde par année. L'employé qui désire se prévaloir de ces congés sans solde en fait la demande au directeur général avant le 15 novembre pour l'année suivante.

L'employé est obligé de prendre ses jours de congé sans solde dans l'année, et l'employeur doit accorder le congé si l'employée ou l'employé en fait la demande au moins quarante huit (48) heures à l'avance, à moins de situation d'urgence.

Les congés sans solde peuvent être pris en demi-journées ou journées entières.

La récupération sur la base des jours de congé sans solde par année est étalée annuellement en proportions égales à chacune des périodes de paie. De ce fait, malgré la prise de congés sans solde, l'employée ou l'employé continue de recevoir son traitement comme s'il était au travail.

- 13.10 Tout employé permanent pourra bénéficier des congés spéciaux dans les cas suivants :

- i) MARIAGE DE L'EMPLOYÉ : cinq (5) jours ouvrables consécutifs au mariage;
- ii) MARIAGE DE SON PÈRE, MÈRE, FILS, FILLE, FRÈRE OU SŒUR : un (1) jour, le jour du mariage, à condition qu'il y assiste;
- iii) NAISSANCE OU ADOPTION D'UN ENFANT : trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non fixés au choix de l'employé, mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou l'adoption;
- iv) DÉCÈS DU CONJOINT OU D'UN ENFANT : sept (7) jours consécutifs y compris le jour des funérailles;
- v) DÉCÈS DU PÈRE, MÈRE, FRÈRE, SŒUR : quatre (4) jours consécutifs y compris le jour des funérailles;
- vi) Décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru et dans le cas où le grand-père ou la grand-mère demeurerait au domicile de l'employé et décède : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles;
- vii) Décès de l'oncle, tante, grand-père, grand-mère, si le défunt ne demeurerait pas au domicile de l'employé : un (1) jour, le jour des funérailles;
- viii) LORS DU CHANGEMENT D'ADRESSE DE L'EMPLOYÉ : un (1) jour ; cependant, l'employé n'a pas droit à ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année contractuelle ;
- ix) Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant (moins de 18 ans) : un (1) jour.

Dans les cas énumérés à d), e) et f), les jours de congé sont répartis au choix de l'employé pourvu que cette répartition inclue le jour des funérailles. De plus, si l'inhumation ou l'incinération du défunt a lieu à une date ultérieure, l'employé pourra prendre une des journées prévues de façon non consécutive afin d'assister à l'inhumation ou l'incinération, selon le cas.

- 13.11 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés ou les jours de vacances accordés par cette convention, le ou les congés spéciaux prévus au paragraphe précédent ne seront pas accordés.

Si la Ville l'exige, l'employé devra fournir une preuve ou attestation des faits afin de bénéficier des congés prévus dans le présent article.

## **ARTICLE 14            CONGÉS DE MALADIE**

- 14.1 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, et au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par la suite, un employé permanent reçoit douze (12) jours de congé de maladie par anticipation, qu'il aura le droit d'utiliser au cours de l'année pour cause de maladie ou pour cause de responsabilité parentale c'est-à-dire lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou auprès de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. L'employé permanent accumule une (1) journée de maladie au rythme d'une (1) journée par mois de service.
- 14.2 Chaque employé permanent peut accumuler à son crédit jusqu'à concurrence de vingt (20) jours de maladie payables à l'employé lors de son départ ou à ses ayants droit lors du décès de l'employé, tel que spécifié dans la loi.
- 14.3 Les congés de maladie peuvent être payés à un employé qui en fait la demande à l'employeur pour un maximum de douze (12) jours de maladie par année. Il en est de même pour la banque de vingt (20) jours prévue à l'article 14.3.
- 14.4 La Ville ne peut exiger un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Après ce délai, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix. Les frais de cet examen sont à la charge de la Ville.
- 14.5 L'employé a également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinions, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale. L'employeur accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin seront payés à parts égales par la Ville et par l'employé concerné.
- 14.6 Lorsqu'un employé cesse de travailler pour accident du travail ou maladie professionnelle, la Ville s'engage à lui verser hebdomadairement une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de la CSST.

Il en est de même en cas de maladie ou d'accident non relié au travail où la Ville s'engage à lui verser hebdomadairement une somme d'argent équivalente aux prestations qu'il recevra de l'assureur, mais ceci seulement pour les prestations d'invalidité court terme. Par la suite, l'employé touchera les prestations directement de l'assureur.

L'employé, pour sa part, s'engage à rembourser à l'employeur les sommes qui lui auront été avancées par ce dernier au plus tard dans les dix (10) jours suivant le paiement de toute somme effectué par l'assureur, la CSST ou Ressources humaines Canada (assurance-emploi).

Dans l'éventualité où les remboursements ci-avant mentionnés étaient insuffisants pour rembourser la totalité des sommes avancées par l'employeur, ce dernier pourra alors se rembourser en prélevant une somme correspondant à 8 % de la somme due sur chaque paie de l'employé.

- 14.7 Lorsqu'un employé cesse, pour quelque motif que ce soit, d'être à l'emploi de la Ville et que des sommes lui demeurent dues en vertu des dispositions de l'article 14.6 de la convention, la créance ainsi détenue par la Ville contre l'employé devient alors due et exigible.

## **ARTICLE 15 CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX**

- 15.1 Les congés de maternité et les congés parentaux auxquels les employés ont droits sont ceux établis en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).
- 15.2 Au cours de son ou ses congés de maternité ou de son ou ses congés parentaux, l'employé continue de bénéficier des couvertures d'assurance maladie et d'assurance vie prévues au plan d'assurance collective et l'employeur et l'employé continuent de contribuer aux proportions habituelles pour ces couvertures.

## **ARTICLE 16 CONGÉS SANS TRAITEMENT**

- 16.1 L'employé comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté et l'employée en congé de maternité obtient sur demande un congé sans traitement d'au plus un (1) an que la Ville ne peut refuser à moins de circonstances incontrôlables reliées à l'absence prolongée d'un autre employé dans le même service. L'employé peut bénéficier de ce congé sans traitement automatique qu'une (1) seule fois tous les cinq (5) ans d'ancienneté accumulée.

L'employé qui veut bénéficier d'un tel congé, doit en aviser l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables avant son départ; un maximum d'un (1) employé par service en même temps peut se prévaloir d'un tel congé.

L'employée dont la demande est consécutive à un congé de maternité doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé.

- 16.2 Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté, l'employeur peut, sur entente individuelle avec cet employé, lui accorder un congé sans traitement d'au plus un (1) an, pour lui permettre de compléter des études en relation avec son travail.
- 16.3 L'employé peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

Le congé prévu à l'alinéa précédent peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre l'employé et l'employeur.

L'employé ne pourra cependant mettre fin à son congé sans traitement avant terme à moins d'un préavis écrit de soixante (60) jours au directeur général ou au responsable des ressources humaines de la ville.

- 16.4 Au retour du congé, l'employé reprend le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.

L'employé conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ ainsi que le crédit de tous les congés accumulés.

L'employé peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'il paie la pleine contribution, soit sa part et celle de l'employeur. Le paiement doit être effectué au début de chaque mois à la date spécifiée par l'employeur. À défaut de paiement à la date exigée, la couverture tombe.

L'employé qui le désire reçoit la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ. Il se verra payer sa banque de congés de maladie le cas échéant et perdra ses congés mobiles et sans solde non pris.

- 16.5 L'employé bénéficiant d'un congé sans traitement maintient son lien d'emploi et retrouve son statut à son retour.

## **ARTICLE 17 SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE**

- 17.1 Lorsque l'employé atteint cinquante cinq (55) ans d'âge ou, suite à un congé de maternité, il peut demander que son affectation à temps plein à son poste de travail soit modifiée en affectation :

- i) à demi-temps;
- ii) à quatre (4) jours par semaine.

Cette demande est transmise à l'employeur au moins six (6) semaines à l'avance et elle est ensuite référée au comité de relation de travail pour discussion. Cette affectation réduite ne peut être inférieure à une durée de douze (12) mois et supérieure à une durée de vingt-quatre (24) mois. L'employeur peut refuser la semaine de travail réduite d'un employé si cela a pour effet de nuire aux services concernés.

La présente disposition n'a pas d'effet à l'égard des personnes qui bénéficient au moment de la signature de la convention d'une semaine de travail réduite.

## ARTICLE 18

## ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL

### Généralités

18.1 L'employeur fournit des bottes de sécurité adéquates aux salariés dont l'utilisation est requise et pourvoit à leur remplacement lorsque ces dernières sont usées et désuètes.

### Équipements et vêtements pour les employés des travaux publics permanents et saisonniers

18.2 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus notamment :

- Bottes à cuisses : selon la pratique actuelle;
- Bottines de sécurité d'été et d'hiver;
- Bottes de caoutchouc;
- Gants;
- Salopettes d'été;
- Manteau contre la pluie;
- Pantalons de caoutchouc;
- Vestes fluorescentes;
- Lunettes de sécurité pour les employés qui portent des lunettes avec prescription : la Ville rembourse, sur présentation d'une facture, les employés qui doivent porter des lunettes de protection n'ayant pas de progressif et un maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour ceux qui doivent porter des lunettes de protection avec un progressif;
- Casque protecteur pour l'été, avec doublure intérieure pour l'hiver;
- Jambières de protection pour la scie à chaîne;
- Visière protectrice pour l'horticulteur;
- Un (1) harnais pour l'horticulteur;
- À tous, deux pantalons de travail et une (1) chemise et deux (2) T-shirts identifiés ou deux (2) chemises identifiées au choix de l'employé.

Tous ces équipements seront remplacés que sur preuve d'usure.

18.3 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver cinq dans un identifié aux couleurs de la ville, tous les quatre (4) ans pour tous les employés permanents et les employés d'entretien saisonnier d'hiver. Le choix du manteau devra faire l'objet de discussion et entente au comité de relations de travail.

18.4 La remise des vêtements mentionnés à l'article 18.2 se fera au printemps et à l'automne selon les besoins du service.

18.5 L'employeur assume le nettoyage des survêtements de travail qui sont contaminés et ce, de la même manière dont il le fait à l'heure actuelle.

### **Équipements et vêtements pour les brigadiers scolaires**

18.6 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus notamment :

- Une (1) veste fluorescente;
- Une (1) pancarte.

18.7 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver cinq dans un identifié aux couleurs de la ville, tous les quatre (4) ans pour tous les brigadiers. Le choix du manteau devra faire l'objet de discussion et entente au comité de relations de travail.

Ces équipements seront remplacés que sur preuve d'usure.

### **Équipements et vêtements pour les préposés à l'entretien permanents au service des loisirs**

18.8 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus notamment :

- à tous, deux (2) pantalons de travail, une (1) chemise et deux (2) T-shirts identifiés ou deux (2) chemises identifiées au choix de l'employé;
- Bottine ou soulier de sécurité au choix de l'employé.

Ces équipements seront remplacés que sur preuve d'usure.

18.9 L'employeur s'engage à assumer 100% du coût d'achat d'un manteau d'hiver cinq dans un identifié aux couleurs de la ville, tous les quatre (4) ans pour tous les préposés à l'entretien affectés à des travaux extérieurs l'hiver. Le choix du manteau et la date de remise des manteaux devront faire l'objet de discussion et entente au comité de relations de travail.

18.10 La remise des vêtements mentionnés à l'article 18.6 se fera au printemps et à l'automne selon le besoin du service.

### **Vêtements pour le personnel aquatique du service des loisirs**

18.11 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus notamment :

- Deux (2) T-shirts identifiés;
- Un (1) short;
- Un (1) costume de bain pour le professeur de natation.

Ces équipements seront remplacés que sur preuve d'usure.

### **Équipements et vêtements pour les inspecteurs municipaux**

18.12 L'employeur s'engage à fournir aux employés selon les besoins et les tâches effectuées l'équipement requis par la loi et en plus notamment :

- Bottes de sécurité;
- Bottes d'hiver;
- Un (1) manteau cinq dans un identifié.

Ces équipements seront remplacés que sur preuve d'usure.

18.13 L'employeur s'engage à assumer 100 % du coût d'achat d'un manteau d'hiver cinq dans un identifié aux couleurs de la Ville, tous les quatre (4) ans pour tous les inspecteurs municipaux. Le choix du manteau et la date de remise des manteaux devront faire l'objet de discussion et entente au comité de relations de travail.

18.14 La remise des vêtements mentionnés à l'article 18.10 se fera au printemps et à l'automne selon le besoin du service.

### **Équipements et vêtements pour le personnel affecté à l'entretien des patinoires**

18.15 L'employeur s'engage à fournir aux employés :

- Un (1) manteau d'hiver (5 dans 1);
- Des bottes d'hiver;
- Des gants.

Ces équipements seront remplacés que sur preuve d'usure.

18.16 Les dispositions des articles 18.12 et 18.13 s'appliquent à l'article 18.14 en faisant les adaptations nécessaires et en considérant que la remise des vêtements n'aura lieu qu'à l'automne selon le besoin du service.

## **ARTICLE 19            TRANSPORT**

19.1 L'employeur ne peut exiger qu'un véhicule automobile soit utilisé par un employé dans l'exécution de ses fonctions. L'employé qui utilise son automobile dans l'exécution de ses fonctions a droit à une indemnité selon les modalités ci-dessous après avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

Pour l'employé utilisant son véhicule, l'indemnité versée pour l'utilisation d'un véhicule personnel ne peut être inférieure à 0.40 \$ du kilomètre.

19.2 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail.

19.3 L'employé qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité est affecté pendant cette période à un emploi compatible avec ses qualifications. Il reçoit alors le salaire attaché à l'emploi de son affectation temporaire.

## **ARTICLE 20            PERFECTIONNEMENT OU CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 20.1 L'employé permanent reclassé à une classe inférieure pour cause de changements technologiques, structureaux, organisationnels, d'évaluation d'emploi ou dans l'un des cas prévus à l'article 20.8, conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe.
- 20.2 L'employeur tout en faisant la promotion de la formation, dispense ou assume les coûts nécessaires à la formation pertinente aux fonctions exécutées par les employés.
- 20.3 L'employeur rembourse les frais reliés aux requalifications des employés œuvrant dans le secteur aquatique sur présentation des factures.
- 20.4 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études, de déplacement et de repas si l'employé suit un cours à sa demande. Durant ce cours, les heures de formation et les heures régulières de travail par l'employé ne devraient pas excéder le nombre total d'heures de travail prévu à la présente convention.
- 20.5 Dans tous les cas de changements techniques ou technologiques ou de modifications quelconques tant dans la structure que dans les systèmes administratifs de l'employeur ou dans les procédés et les lieux de travail, l'employeur doit aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'entrée en vigueur de tels changements.
- 20.6 Les questions relatives à ces changements sont discutées au comité de relation de travail.
- 20.7 Les employés permanents ou saisonniers dont le titre d'emploi est changé ou dont les fonctions sont affectées ont droit à la formation nécessaire pour s'adapter audit changement, sur le temps de travail et sans perte de salaire et autres bénéfices. Les frais de scolarité, le cas échéant, sont assumés par l'employeur.
- 20.8 Si un ou des employés permanents refusent la formation offerte ou sont incapables de s'adapter après avoir reçu une période de formation, ces derniers peuvent exercer leur droit d'ancienneté à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales du poste.

## **ARTICLE 21            RÉGIME SYNDICAL**

- 21.1 L'employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 21.2 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 21.3 L'employeur déduit de la paie hebdomadaire de tout employé régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au trésorier de ce dernier, par dépôt direct, au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours de tout changement du montant de cotisation ou d'institution financière.

Suite au paiement, l'employeur transmet une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois du précompte.

L'employeur transmet deux (2) fois par année, le 15 mars et le 15 septembre la liste de temps supplémentaires faits par les employés et la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les nom, prénom, adresse personnelle, numéro de téléphone, date d'embauche et le poste occupé.

21.4 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'employeur, les communications relatives aux activités syndicales.

21.5 **Libérations syndicales :** L'Employeur accorde à tout salarié désigné par le syndicat pour le représenter, qui en fait la demande, un permis d'absence pour participer à des activités de la fédération syndicale à laquelle il est affilié ou à des activités du syndicat.

De tels permis d'absence sont accordés sans perte de rémunération pour les salariés concernés et pas plus de trois (3) à la fois jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables pour l'ensemble des permis d'absence accordés en vertu du présent paragraphe par année contractuelle. Ces quinze (15) jours peuvent être pris en journées ou en demi-journées étant entendu qu'un maximum de quarante (40) heures de ces quinze (15) jours peuvent être prises en heures sur la base d'une journée de travail de huit (8) heures.

Une fois la banque de quinze (15) jours prévue au deuxième paragraphe épuisée, l'employeur accorde des permis d'absence sans salaire pour tout autre permis d'absence accordé au cours de la même année contractuelle.

Malgré ce qui précède, l'employeur n'est pas tenu d'accorder de tels permis d'absence dans les cas suivants :

- i) si une demande en ce sens ne lui a pas été présentée au moins une (1) semaine à l'avance;
- ii) si de tels permis visent une période d'absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

#### 21.6 **Congrès**

Le syndicat peut obtenir une libération une (1) fois aux deux (2) ans de calendrier pour permettre à au plus trois (3) employés d'assister au Congrès du CPSM pour une durée n'excédant pas trois (3) jours.

La libération est sans perte de rémunération pour les employés concernés, l'obligation de l'employeur se limitant au paiement du salaire que ces employés auraient touché s'ils étaient demeurés au travail.

21.7 L'employé dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité conjoint ou lors d'un arbitrage prévu à la convention obtient un congé sans perte de rémunération pour le temps nécessaire et raisonnable à son assistance, à son audition ou comparution. Il obtient également un congé sans perte de rémunération pour le temps de son déplacement.

- 21.8 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants du syndicat convoqués pour participer ou assister aux auditions devant la Commission des relations du travail ou un de ses commissaires lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre partie.
- 21.9 Les représentants syndicaux sur les comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans rémunération pour étude et enquête.
- 21.10 Dans le cas d'un congé sans rémunération accordé en vertu du présent article, le salaire de l'employé est maintenu. Toutefois, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé à l'employé concerné, plus un montant égal aux coûts réels pour la cotisation au fonds de pension, à l'assurance collective, pour les jours de maladie et les autres sommes que la Ville serait appelée à verser en vertu d'une loi.
- 21.11 L'employé en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 21.12 Le président, ou en son absence un officier du syndicat, peut dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission est accordée sur demande raisonnable et ne peut être refusée sans motif valable.
- 21.13 L'employé, seul ou accompagné d'un officier syndical, peut consulter son dossier personnel en s'adressant au représentant de l'employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous avec le directeur général ou le responsable des ressources humaines de la ville et en présence d'un représentant de l'employeur.
- 21.14 L'employeur consent à mettre à la disposition du syndicat, sans frais de location un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées sur demande au moins quarante huit (48) heures à l'avance.
- 21.15 L'employeur accepte également de mettre à la disposition du syndicat un espace à bureau pour lui permettre de voir à ses activités syndicales.

## **ARTICLE 22 COMITÉS**

Les comités suivants sont formés :

### **Comité de négociation**

- 22.1 Le comité de négociation est formé de trois (3) membres de la partie syndicale et de représentants de l'employeur et a pour tâche la négociation de la convention collective. L'employeur libère sans perte de traitement et selon les besoins raisonnables du syndicat les membres du comité lors de la période de négociation. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.

### **Comité de relations de travail**

- 22.2 Le comité de relations de travail est formé d'au plus trois (3) membres de l'unité de négociation et d'au plus trois (3) représentants de l'employeur.

- 22.3 Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie. Il a pour tâches, notamment, la surveillance et l'application de la convention collective, le maintien de l'équité salariale, la santé et sécurité au travail et tout aspect visant l'amélioration des services de la ville.
- 22.4 Le comité se réunit au besoin et le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire et de traitement et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations.
- 22.5 Les parties conviennent entre elles d'une date au moins une (1) semaine à l'avance et les membres du comité doivent s'échanger, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, les items contenus à leur agenda respectif.

#### **Comité de santé et sécurité**

- 22.6 L'employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.

Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.

#### **Comité d'évaluation des emplois**

- 22.7 Le comité d'évaluation des emplois est composé de deux (2) représentants (dont au moins une femme) de l'unité de négociation et de deux (2) représentants de l'employeur. Le comité peut s'adjoindre des conseillers de la partie syndicale et de la partie patronale. Le comité s'assure du maintien de l'équité salariale et de l'équité interne. Il recommande, le cas échéant, la valeur des nouvelles catégories d'emplois ou des modifications apportées à celles existantes.

L'employeur ou la personne chargée de le représenter agit comme secrétaire du comité. Les rapports du comité sont soumis par écrit au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la réunion permanente syndicale.

- 22.8 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des membres de ces comités.

### **ARTICLE 23 PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS**

- 23.1 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire de son représentant syndical et du responsable des ressources humaines de la ville.
- 23.2 À défaut d'entente, un représentant désigné du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article au nom de tous les employés ou groupe d'employés.
- 23.3 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

### **Première étape**

Le syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement ou dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

### **Deuxième étape**

Le Directeur général répond au grief dans les trente (30) jours ouvrables de la date à laquelle le syndicat lui a soumis.

### **Troisième étape**

En tout temps, à compter de la date du dépôt du grief jusqu'à concurrence du cent cinquantième (150<sup>ème</sup>) jour suivant ce dépôt, les parties peuvent discuter dudit grief et tenter de le régler de la manière dont ils jugent adéquate en discutant, notamment, au sein du comité de relations de travail.

Dans les cent soixante-dix (170) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief, le syndicat doit référer le grief à l'arbitrage à défaut de quoi, il est réputé nul et non avenue.

- 23.4 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par le responsable des ressources humaines de la ville ou le directeur général et un officier mandaté par le syndicat.
- 23.5 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéancier l'est.
- 23.6 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

## **ARTICLE 24 ARBITRAGE**

24.1 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 23, le syndicat peut, dans un tel cas, recourir à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 23.3 en avisant par écrit l'employeur de son intention de référer le grief à l'arbitrage.

24.2 Les parties désignent les arbitres suivants aux fins d'entendre tout grief résultant de la présente convention :

- i) Denis Gagnon
- ii) Bruno Leclerc
- iii) Joëlle l'Heureux

Les arbitres ci-haut mentionnés sont saisis à tour de rôle de tout grief.

24.3 En matière de griefs, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

- 24.4 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- i) rétablir les droits du ou des employés concernés avec pleine compensation;
  - ii) maintenir la mesure disciplinaire;
  - iii) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable, et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels l'employé injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.
- 24.5 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par le syndicat.

## **ARTICLE 25 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 25.1 Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par l'employeur sans que l'employé concerné ait eu l'occasion de se faire entendre. L'employé se fait accompagner d'un représentant du syndicat. Le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'employeur d'émettre une mesure disciplinaire.
- 25.2 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard trente (30) jours après l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'employeur en a eu. Toutefois, cette période ne peut être plus de cent vingt (120) jours de calendrier de l'acte.
- 25.3 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. L'employé est accompagné d'un représentant du syndicat.
- 25.4 Lorsqu'un acte posé par l'employé entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :
- i) avertissement verbal;
  - ii) avertissement écrit;
  - iii) suspension sans solde;
  - iv) congédiement.
- À moins de circonstances graves, l'employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.
- 25.5 Dans le cas d'une sanction comportant la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si

l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive ou pour motifs graves.

- 25.6 Une sanction disciplinaire envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage.
- 25.7 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.
- 25.8 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

## **ARTICLE 26                   SÉCURITÉ ET SANTÉ**

- 26.1 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.
- 26.2 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés au travail.
- 26.3 L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité requis par la loi aux fins de protéger les employés contre les maladies et les accidents industriels. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'employeur, et l'employé s'engage à les utiliser et/ou à porter l'équipement.
- 26.4 Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 26.5 Dans les cas d'accident de travail, l'employé reçoit son plein salaire le jour de l'accident. L'employeur avance à l'employé le montant à verser par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour toute absence de quatorze (14) jours consécutifs ou moins, et ce, sans affecter les crédits prévus à l'article 14.1.

## **ARTICLE 27                   ASSURANCES COLLECTIVES**

- 27.1 La Ville s'engage à maintenir en vigueur, pendant la durée de la présente convention, l'actuelle police d'assurance collective en vigueur, ou une police d'assurance à la couverture équivalente aux bénéficiaires des employés permanents, (ainsi que des employés à l'essai qui ont plus de six (6) mois de service à ce titre) aux mêmes conditions de participation.
- 27.2 L'employeur et l'employé contribueront à parts égales au paiement des primes d'assurances.
- 27.3 La Ville fournit au syndicat tous les détails pertinents et l'ensemble des documents relatifs au plan en vigueur.

## ARTICLE 28 RÉGIME DE RETRAITE

- 28.1 Les parties conviennent de maintenir les protections actuelles en matière de régime de retraite jusqu'au 31 décembre 2012, date à laquelle elles prendront fin.
- 28.2 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente convention ainsi que toute autre personne admissible ou qui pourrait le devenir subséquemment soient des participants au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ)
- 28.3 La participation des salariés admissibles est obligatoire.
- 28.4 Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs 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.
- 28.5 L'employeur ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
- 28.6 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 (convention d'administration avec l'employeur) fait partie intégrante de la convention collective.
- 28.7 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.
- 28.8 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 le salarié satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- i) avoir reçu de l'employeur une rémunération égale à 35 % du maximum des gains admissibles ; ou
  - ii) avoir complété, à l'intérieur d'une même année de calendrier, sept cents (700) heures de travail au service de l'employeur.
- 28.9 Le salaire cotisable comprend le salaire payé incluant le salaire à temps supplémentaire et le salaire non payé durant les absences telles que prévues ici-bas.
- 28.10 Pour les fins de l'article 28.8, 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*.
- i) absences rémunérées en vertu de la convention collective ou de la Loi;
  - ii) accident du travail ou maladie professionnelle;

- iii) accident ou maladie non relié au travail;
  - iv) libération pour activité syndicale.
- 28.11 La cotisation de l'employé admissible au RRFS-FTQ est de sept pour cent (7 %) par année pour toute la durée de la convention collective.
- 28.12 La cotisation patronale au RRFS-FTQ est de sept pour cent (7 %) par année pour toute la durée de la convention collective et ne peut être supérieure à sept pour cent (7 %) et ce, peu en importe la cause.
- 28.13 L'employeur déduit la cotisation salariale au RRFS-FTQ telle que déterminée par le Comité de retraite du RRFS-FTQ.
- 28.14 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. Cette article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.
- 28.15 Malgré toute disposition du régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ), le présent article ne peut avoir pour effet d'augmenter la cotisation patronale prévue à la présente ni d'engager de quelque façon que ce soit la responsabilité de l'employeur quant à tout déficit du fond.

## **ARTICLE 29 PROTECTION JUDICIAIRE**

- 29.1 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Ville.

L'employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions.

- 29.2 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

## **ARTICLE 30 JURÉ OU TÉMOIN**

- 30.1 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de juré ou de témoin et son salaire régulier.

L'employé qui bénéficie d'un congé prévu au présent article reçoit, pour ce congé, le taux de salaire régulier de sa catégorie d'emploi.

## **ARTICLE 31            NON DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

- 31.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tels qu'affirmés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q. chap. C-12).
- 31.2 L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe 5.1.
- 31.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les employés couverts par la présente n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 31.4 L'employeur et ses représentants, le syndicat ainsi que chacun de ses membres s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.
- 31.5 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.
- 31.6 Les employés de la Ville ne sont pas tenus de parler une autre langue que le français dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.

## **ARTICLE 32            ANNEXES**

- 32.1 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

## **ARTICLE 33            VALIDITÉ**

- 33.1 Tout article, ou toute partie d'article, de la présente convention qui est ou devient en contradiction avec la législation est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou toute partie d'article ainsi invalidé.

**ARTICLE 34            RÉTROACTIVITÉ**

34.1 Les employés qui ont effectué une prestation de travail entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et la date de la signature des présentes bénéficient des effets rétroactifs ci-après prévus.

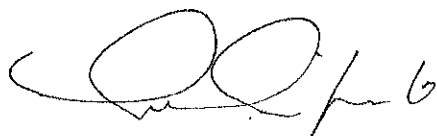
La convention n'a d'effet rétroactif qu'à l'égard des ajustements salariaux prévus à l'annexe « 1 » excluant toute autre disposition de la convention à incidence monétaire.

**ARTICLE 35            DURÉE DE LA CONVENTION**

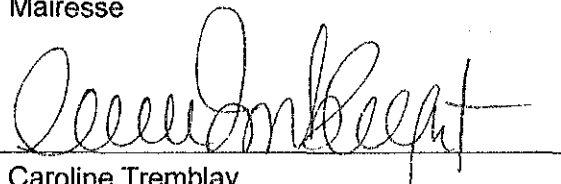
35.1 La convention entre en vigueur à compter de la date de signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2017. La convention collective a force de loi jusqu'à son renouvellement.

Signé à Ville de La Malbaie ce 22<sup>ième</sup> jour d'octobre 2012.

VILLE DE LA MALBAIE



Lise Lapointe  
Mairesse



Caroline Tremblay  
Directrice générale

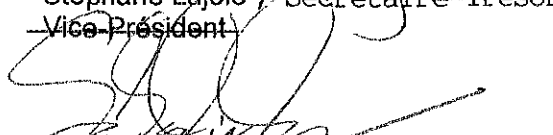
SYNDICAT CANADIEN DE  
LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4813



Michel Belley  
Président



Stéphane Lajoie, Secrétaire-Trésorier  
Vice-Président



Sébastien Tremblay, Vice-Président  
Secrétaire-Trésorier

**ANNEXE 1  
CLASSIFICATION ET AUGMENTATIONS SALARIALES**

		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>2012</b>	1	11,82	12,27	12,71	13,15	13,60	14,04	14,48	14,78
	2	13,21	13,71	14,21	14,70	15,20	15,69	16,19	16,52
	3	14,61	15,16	15,21	16,25	16,80	17,35	17,90	18,26
	4	16,00	16,60	17,20	17,80	18,40	19,00	19,61	20,01
	5	17,40	18,05	18,70	19,36	20,01	20,66	21,31	21,75
	6	18,79	19,50	20,20	20,91	21,61	22,32	23,02	23,49
	7	20,19	20,95	21,70	22,46	23,22	23,97	24,73	25,24
	8	21,58	22,39	23,20	24,01	24,82	25,63	26,44	26,98
	9	22,98	23,84	24,70	25,56	26,42	27,28	28,15	28,72
	10	24,38	25,29	26,20	27,12	28,03	28,95	29,86	30,47
<b>2013</b>	2%	1	2	3	4	5	6	7	8
	1	12,06	12,52	12,96	13,41	13,87	14,32	14,77	15,08
	2	13,47	13,98	14,49	14,99	15,50	16,00	16,51	16,85
	3	14,90	15,46	15,51	16,58	17,14	17,70	18,26	18,63
	4	16,32	16,93	17,54	18,16	18,77	19,38	20,00	20,41
	5	17,75	18,41	19,07	19,75	20,41	21,07	21,74	22,19
	6	19,17	19,89	20,60	21,33	22,04	22,77	23,48	23,96
	7	20,59	21,37	22,13	22,91	23,68	24,45	25,22	25,74
	8	22,01	22,84	23,66	24,49	25,32	26,14	26,97	27,52
	9	23,44	24,32	25,19	26,07	26,95	27,83	28,71	29,29
10	24,87	25,80	26,72	27,66	28,59	29,53	30,46	31,08	
<b>2014</b>	2%	1	2	3	4	5	6	7	8
	1	12,30	12,77	13,22	13,68	14,15	14,61	15,07	15,38
	2	13,74	14,26	14,78	15,29	15,81	16,32	16,84	17,19
	3	15,20	15,77	15,82	16,91	17,48	18,05	18,63	19,00
	4	16,65	17,27	17,89	18,52	19,15	19,77	20,40	20,82
	5	18,11	18,78	19,45	20,15	20,82	21,49	22,17	22,63
	6	19,55	20,29	21,01	21,76	22,48	23,23	23,95	24,44
	7	21,00	21,80	22,57	23,37	24,15	24,94	25,72	26,25
	8	22,45	23,30	24,13	24,98	25,83	26,66	27,51	28,07
	9	23,91	24,81	25,69	26,59	27,49	28,39	29,28	29,88
10	25,37	26,32	27,25	28,21	29,16	30,12	31,07	31,70	
<b>2015</b>	2%	1	2	3	4	5	6	7	8
	1	12,55	13,03	13,48	13,95	14,43	14,90	15,37	15,69
	2	14,01	14,55	15,08	15,60	16,13	16,65	17,18	17,53
	3	15,50	16,09	16,14	17,25	17,83	18,41	19,00	19,38
4	16,98	17,62	18,25	18,89	19,53	20,17	20,81	21,24	

5	18,47	19,16	19,84	20,55	21,24	21,92	22,61	23,08
6	19,94	20,70	21,43	22,20	22,93	23,69	24,43	24,93
7	21,42	22,24	23,02	23,84	24,63	25,44	26,23	26,78
8	22,90	23,77	24,61	25,48	26,35	27,19	28,06	28,63
9	24,39	25,31	26,20	27,12	28,04	28,96	29,87	30,48
10	25,88	26,85	27,80	28,77	29,74	30,72	31,69	32,33

2016	2%	1	2	3	4	5	6	7	8
	1	12,80	13,29	13,75	14,23	14,72	15,20	15,68	16,00
	2	14,29	14,84	15,38	15,91	16,45	16,98	17,52	17,88
	3	15,81	16,41	16,46	17,60	18,19	18,78	19,38	19,77
	4	17,32	17,97	18,62	19,27	19,92	20,57	21,23	21,66
	5	18,84	19,54	20,24	20,96	21,66	22,36	23,06	23,54
	6	20,34	21,11	21,86	22,64	23,39	24,16	24,92	25,44
	7	21,85	22,68	23,48	24,32	25,12	25,95	26,75	27,32
	8	23,36	24,25	25,10	25,99	26,88	27,73	28,62	29,20
	9	24,88	25,82	26,72	27,66	28,60	29,54	30,47	31,09
	10	26,40	27,39	28,36	29,35	30,33	31,33	32,32	32,98

2017	2,25%	1	2	3	4	5	6	7	8
	1	13,09	13,59	14,06	14,55	15,05	15,54	16,03	16,36
	2	14,61	15,17	15,73	16,27	16,82	17,36	17,91	18,28
	3	16,17	16,78	16,83	18,00	18,60	19,20	19,82	20,21
	4	17,71	18,37	19,04	19,70	20,37	21,03	21,71	22,15
	5	19,26	19,98	20,70	21,43	22,15	22,86	23,58	24,07
	6	20,80	21,58	22,35	23,15	23,92	24,70	25,48	26,01
	7	22,34	23,19	24,01	24,87	25,69	26,53	27,35	27,93
	8	23,89	24,80	25,66	26,57	27,48	28,35	29,26	29,86
	9	25,44	26,40	27,32	28,28	29,24	30,20	31,16	31,79
	10	26,99	28,01	29,00	30,01	31,01	32,03	33,05	33,72

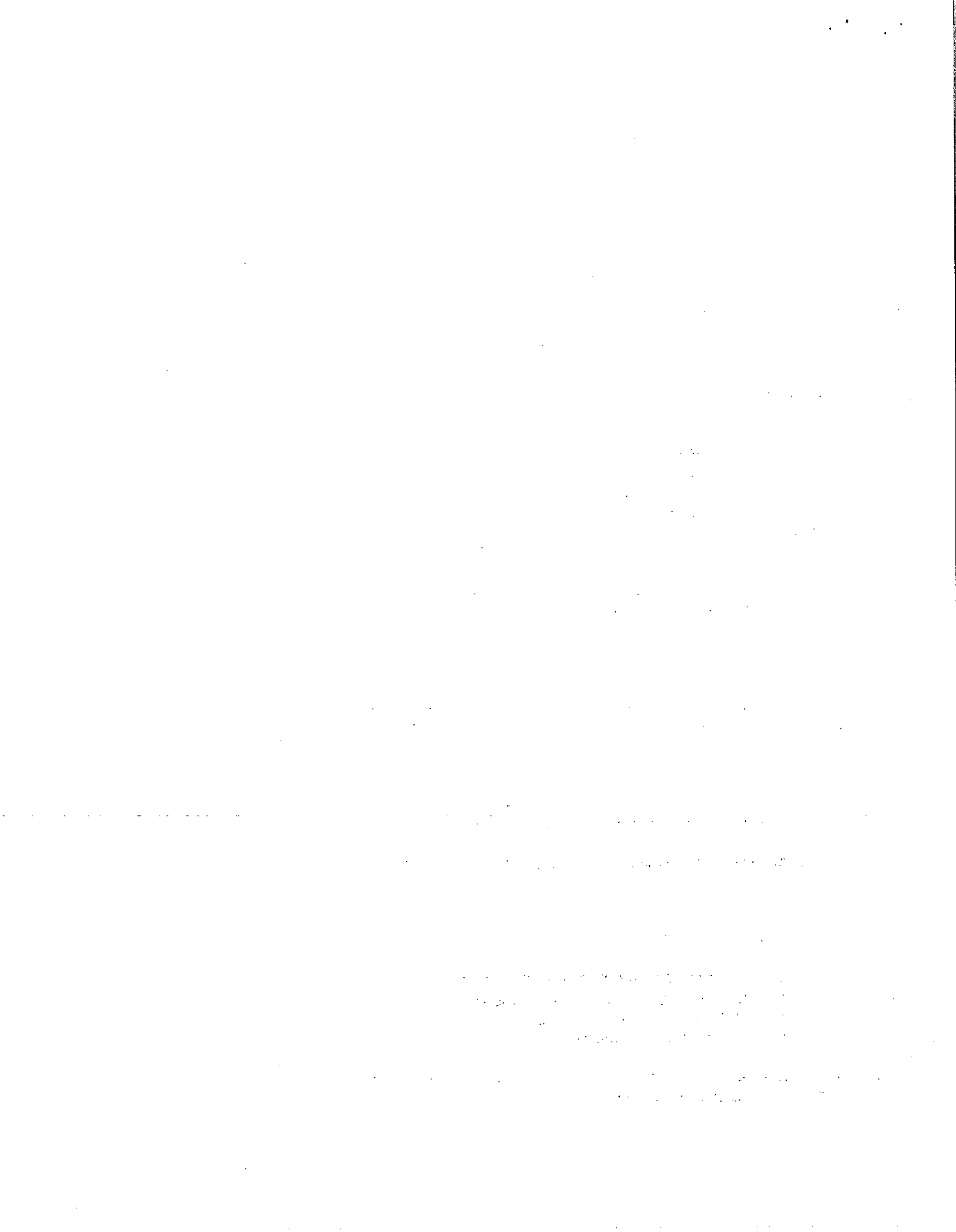
\* En cas de disparité entre le scénario d'implantation et le présent tableau, celui-ci prévaut

## ANNEXE 1 (suite)

## CLASSIFICATION ET AUGMENTATIONS SALARIALES

## SCÉNARIO D'IMPLANTATION DE L'ÉQUITÉ INTERNE POUR LES SALARIÉS ACTUELLEMENT À L'EMPLOI

Fonctions	Classe	2010	2011	2012		2013		2014		2015		2016		2017
		Taux	Forfait.	Taux	Forfait.	Taux	Forfait.	Taux	Forfait.	Taux	Forfait.	Taux	Forfait.	Taux
Surveillant	1	9,90	0,20	11,82		12,51		13,22		13,96		14,72		15,54 \$
Surveillante complexe sportif	1	14,16	0,28	14,48		15,08		15,38		15,68		16,00		16,36 \$
Préposé à l'entretien	1	18,59	0,37	18,68	0,28	18,77	0,28	18,87	0,28	19,16	0,28	19,26	0,29	19,49 \$
Surveillant cond. physique	1	11,26	0,23	11,82		12,51		13,22		13,96		14,72		15,54 \$
Brigadier scolaire	2	16,69	0,33	16,77	0,25	16,85	0,26	17,19		17,53		17,88		18,28 \$
Entretien de patinoire	2	16,74	0,33	16,82	0,25	16,91	0,25	17,19	0,06	17,53		17,88		18,28 \$
Assistant sauveteur	2	15,56	0,31	16,19		16,85		17,19		17,53		17,88		18,28 \$
Sauveteur	3	17,35	0,35	17,90		18,63		19,00		19,38		19,77		20,21 \$
Professeur de tennis	4	25,44	0,51	25,57	0,38	25,70	0,38	25,82	0,39	25,95	0,39	26,08	0,39	26,67 \$
Professeur de natation	4	20,13	0,40	20,23	0,30	20,41	0,22	20,81		21,23		21,65		22,15 \$
Préposé à l'entretien loisirs	4	18,59	0,37	19,00		20,00		20,81		21,23		21,65		22,15 \$
Préposé à l'entretien saisonnier été	4	17,74	0,35	18,40		19,39		20,40		21,23		21,65		22,15 \$
Adjointe administrative	5	21,63	0,43	21,74	0,32	22,15		22,63		23,08		23,54		24,07 \$
Saisonnier opérateur	5	20,10	0,40	20,66		21,74		22,63		23,08		23,54		24,07 \$
Technicien en loisirs	5	20,17	0,40	20,66		21,74		22,63		23,08		23,54		24,07 \$
Monitrice en chef natation	5	23,62	0,47	23,74	0,35	23,86	0,36	23,98	0,36	24,10	0,36	24,22	0,36	24,76 \$
Préposé au complexe sportif	5	20,17	0,40	20,66		21,74		22,63		23,08		23,54		24,07 \$
Entretien général magasinier	6	18,80	0,38	19,50		20,61		21,75		22,94		24,16		25,48 \$
Entretien général eau potable	6	23,49	0,47	23,61	0,35	23,96	0,12	24,44		24,93		25,43		26,00 \$
Monitrice d'atelier pré-scolaire	6	22,39	0,45	23,02		23,96		24,44		24,93		25,43		26,00 \$
Adjointe administrative greffes	6	24,43	0,49											
Adjointe admin. -comptes à payer	6	23,10	0,46	23,49	0,07	23,96		24,44		24,93		25,43		26,00 \$
Adjointe administrative loisirs	6	24,02	0,48	24,14	0,36	24,26	0,36	24,44	0,31	24,93		25,43		26,00 \$
Opérateur-usine d'épuration des eaux	7	23,49	0,47	23,97		25,23		26,25		26,78		27,32		27,94 \$
Entretien général	8	23,49	0,47	24,01		25,32		26,67		28,06		29,20		29,86 \$
Educateur physique	8	23,62	0,47	24,01	0,08	25,32		26,67		28,06		29,20		29,86 \$
Adjointe administrative paie	8	25,75	0,51	26,44		27,52		28,07		28,63		29,20		29,86 \$
Mécanicien	9	25,28	0,51	26,42		27,83		29,28		30,48		31,09		31,79 \$
Inspecteur municipal	9	23,83	0,48	24,70		26,07		27,49		28,95		30,47		31,79 \$
Chef opérateur-usine d'épuration	9	27,99	0,56	28,72		29,29		29,88		30,48		31,09		31,79 \$
Chef opérateur-réseau d'aqueduc	10	27,99	0,56	28,95		30,46		31,70		32,34		32,98		33,72 \$



## ANNEXE 1 (suite) CLASSIFICATION ET AUGMENTATIONS SALARIALES

### **Règles relatives à l'avancement d'échelon**

Les salariés progressent d'un échelon par année dans la structure salariale en autant qu'ils aient travaillé au moins 24 semaine au cours de l'année civile précédente. L'avancement d'échelon est accordé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### **Primes**

#### **Chef d'équipe**

Lorsqu'un chef d'équipe s'avère nécessaire selon l'interprétation du directeur des travaux publics ou lorsqu'un employé agit comme responsable auprès d'un minimum de trois (3) autres employés, ou lorsqu'il est demandé comme responsable de secteur par le directeur celui-ci reçoit une prime horaire de quatre-vingt-cinq cents (0,85 \$).

#### **Responsable du réseau d'aqueduc**

L'employé responsable du réseau d'aqueduc bénéficie d'une prime de responsabilité horaire de quatre-vingt-cinq cents (0,85 \$).

#### **Garde (téléavertisseur et cellulaire)**

Lorsqu'un employé est affecté à une garde avec téléavertisseur ou un téléphone cellulaire, il reçoit une prime horaire de quatre-vingt-cinq cents (0,85 \$) pour le temps où il est affecté à cette garde à moins de dispositions contraires dans la convention.

### **Étudiants**

Chef moniteur terrain de jeux	Salaire minimum + 2,50\$/ heure
Arbitre	Salaire minimum + 2,50\$/heure
Moniteur de terrain de jeux	Salaire minimum + 0,50\$/heure
Autres emplois étudiants	Salaire minimum + 0,50\$/heure

### **Griefs**

Les parties déclarent avoir réglé entre elles à la date de la signature de la convention tous les griefs pendants pour une considération forfaitaire.

## ANNEXE 2 RÉGIME D'ASSURANCE GROUPE COLLECTIF

### Régime d'assurance

- **Au plus tard au 1<sup>er</sup> mai 2013 :**
  - Retrait de la Ville du Regroupement Québec-Beauce-Portneuf-Mauricie-Laurentides aux conditions suivantes :
    - a) Que l'assureur et la nature des protections présentement offertes demeure les mêmes ou que les parties conviennent de modifications ayant une incidence neutre ou positive sur les coûts, l'intention des parties étant de faire en sorte qu'il n'y ait pas d'ajout aux protections présentement offertes et pour lesquelles les parties paient les primes à hauteur de 50% chacune.
    - b) Octroi d'un mandat à la firme Optimum Actuaires & Conseillers inc. dans la forme du contenu de la lettre datée du 8 mars 2012 jointe aux présentes étant cependant entendu que dans l'éventualité où il y avait une différence positive entre les commissions reçues et les honoraires professionnels engagés ceux-ci seront partagés à parts égales entre la Ville et le Syndicat.

**ANNEXE A**  
**LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS**

**Ancienneté cumulative  
au 31 décembre 2011**

<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>			
Tremblay, Alain	Chef opérateur à l'usine des eaux usées	30 ans	11 mois	12 jours
Boulianne, Michel	Préposé à l'entretien	28 ans	5 mois	5 jours
Lapointe, Francine	Adjointe administrative — Paie	23 ans	10 mois	9 jours
Tremblay, Danielle	Adjointe administrative	23 ans	1 mois	17 jours
Tremblay, Lyne	Adjointe administrative — CAP	22 ans	10 mois	25 jours
Tremblay, Yvan	Chef opérateur réseau d'aqueduc	22 ans	6 mois	30 jours
Dumont, Micheline	Adjointe administrative	22 ans	5 mois	21 jours
Tremblay, Stéphane	Préposé à l'entretien du complexe sportif	22 ans	3 mois	24 jours
Boily, Nathalie	Adjointe administrative	21 ans	7 mois	13 jours
Thibeault, Raymond	Homme d'entretien général	21 ans	3 mois	20 jours
Lavoie, Alain	Préposé à l'entretien	19 ans	10 mois	15 jours
Chiasson, Jules	Homme d'entretien général	20 ans		30 jours
Harvey, Guy	Homme d'entretien général	18 ans	1 mois	17 jours
Ouellet, Marc	Opérateur à l'usine d'épuration des eaux usées	16 ans	6 mois	6 jours
Tremblay, Jean-Pierre	Homme d'entretien général	16 ans	4 mois	20 jours
Girard, Tony	Homme d'entretien général	16 ans	2 mois	17 jours
Tremblay, Sébastien	Adjoint administratif — Loisirs	14 ans	9 mois	30 jours
Belley, Michel	Homme d'entretien général	13 ans	9 mois	25 jours
Émond, Denis	Homme d'entretien général	12 ans	8 mois	27 jours
Néron, Danielle	Sauveteur en chef	12 ans	2 mois	27 jours
Grenon, Jean-Yves	Mécanicien	11 ans	11 mois	20 jours
Maltais, Claudine	Surveillante Complexe Sportif et Préposée à l'entretien	11 ans	6 mois	4 jours
Guérin, Patrice	Homme d'entretien général	11 ans	4 mois	8 jours
Godin, Sylvain	Opérateur à l'usine d'épuration des eaux usées	11 ans	3 mois	14 jours
Tremblay, Roger	Préposé à l'entretien Loisirs	10 ans	3 mois	2 jours
Bélanger, Nadine	Inspecteur municipal	8 ans	10 mois	28 jours
Asselin, Jean-Rock	Homme d'entretien général	8 ans	10 mois	4 jours
Villeneuve, Joachim	Préposé à l'entretien Loisirs	8 ans	10 mois	4 jours
Lapointe, Vicky	Adjointe administrative	7 ans	9 mois	19 jours
Belley, Joachim	Homme d'entretien général	7 ans	8 mois	25 jours
Lavoie, Julien	Inspecteur municipal	6 ans	10 mois	24 jours
Lajoie, Stéphane	Éducateur physique	5 ans	6 mois	26 jours
Belley, Denise	Surveillante Complexe Sportif et Préposée à l'entretien	5 ans	3 mois	20 jours

**ANNEXE A**  
**LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS**

		<b>Ancienneté cumulative au 31 décembre 2011</b>
Carré, Luc	Surveillant Cond. Phys.	3 ans 1 mois 25 jours
Girard, Roland	Mécanicien	2 ans 4 mois 7 jours
Boulianne, Dominic	Homme d'entretien général — Magasinier	2 ans 3 mois 2 jours

**ANNEXE B**  
**LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES - LOISIRS**

	<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Date d'embauche</b>
1	Harvey, Réjean	Entretien patinoire	1983-01-02
2	Warren, Hélène	Moniteur(rice), atelier préscolaire	1997-03-24
3	Gagné, Lucie	Moniteur(rice), atelier préscolaire	2000-09-18
4	Tremblay, Daniel	Entretien patinoire	2001-08-31
5	Tremblay, Myriam	Sauveteur	2002-08-07
6	Lavoie, Stéphane Maltais	Entretien patinoire	2003-06-07
7	Gagnon, Véronique	Moniteur(rice), atelier préscolaire	2005-02-01
8	Turcotte, Gabriel	Surveillant	2005-06-27
9	Guay, Samuël	Préposé aux loisirs	2007-07-22
10	Harvey, Charles	Préposé aux loisirs	2008-01-25
11	Tremblay, Mélissa	Sauveteur	2008-06-08
12	Belley, Alain	Entretien patinoire	2008-06-10
13	Tremblay, Yannick	Surveillant	2008-06-22
14	Bilodeau, Nathalie	Adjointe administrative	2008-08-28
15	Desmeules, Valérie	Sauveteur	2008-09-14
16	Lavoie, Augustin	Entretien patinoire	2008-11-27
17	Lavoie, Charlyne	Sauveteur, surveillant	2009-12-21
18	Virolle, Laura-Li	Sauveteur	2010-03-04
19	Martin, Jacob	Surveillant	2010-05-26

**ANNEXE C**  
**LISTE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES – TRAVAUX PUBLICS**

**Saisonniers d'été**

<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Date d'embauche</b>
1 Imbeault, Florent	Entretien saisonnier été	1989-04-17
2 Imbeault, Denis	Entretien saisonnier été	1992-08-10
3 Bilodeau, Jean-Guy	Entretien saisonnier été	1993-04-12
4 Desbiens, Yvon	Entretien saisonnier été	1994-01-10
5 Belley, André	Entretien saisonnier été	1994-05-02
6 Belley, Lionel	Entretien saisonnier été	1994-05-02
7 Néron, Jean-Marc	Entretien saisonnier été	1995-05-29
8 Guérin, Benoit	Entretien saisonnier été - Opérateur	1997-04-14
9 Lavoie, Bernard	Entretien saisonnier été	1997-04-28
10 Gauthier, Jean-Robert	Entretien saisonnier été	1997-07-28
11 Boulianne, Serge	Entretien saisonnier été - Opérateur	2008-05-12
12 Bilodeau, Johnny	Entretien saisonnier été - Classe 1	2009-04-20
13 Dufour, Jean-François	Entretien saisonnier été - Classe 1	2009-04-20

**Saisonniers d'hiver**

<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Date d'embauche</b>
1 Boulianne, Claude	Entretien saisonnier hiver - Opérateur	2000-10-23
2 Gauthier, Dominic	Entretien saisonnier hiver - Opérateur	2008-05-05

**ANNEXE D  
LISTE DES BRIGADIERS**

	<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Date d'embauche</b>
1	Côté, Monique	Brigadier scolaire	2004-02-09
2	Poulin, Jean-Claude	Brigadier scolaire	2004-06-08

**ANNEXE E**  
**LISTE DES EMPLOYÉS ÉTUDIANTS**

	<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Date d'embauche</b>
1	Laflamme, Catherine	Moniteur(trice) terrain de jeux	2007-06-02
2	Harvey, Etienne T.	Moniteur(trice) terrain de jeux	2007-06-02
3	Guay, Samuël	Préposé loisirs	2007-07-22
4	Pilote, Valérie	Moniteur(trice) terrain de jeux	2008-06-23
5	Tremblay, Yannick	Moniteur(trice) terrain de jeux	2008-06-22
6	Tremblay, Frédérique	Moniteur(trice) terrain de jeux	2009-06-06
7	Tremblay, Christian	Moniteur(trice) terrain de jeux	2009-06-06
8	Harvey, Anne-Catherine	Moniteur(trice) terrain de jeux	2009-06-06
9	Harvey, Marjorie	Moniteur(trice) terrain de jeux	2010-06-21
10	Girard, Alexandre	Moniteur(trice) terrain de jeux	2010-06-21
11	Girard, Anne-Marie	Moniteur(trice) terrain de jeux	2010-06-22
12	Emond, Gabrielle	Moniteur(trice) terrain de jeux	2010-06-22
13	Tremblay, William	Préposé aux loisirs	2011-05-04
14	Boulianne, Jonathan	Moniteur(trice) terrain de jeux	2011-06-13
15	Gagnon, Mélina	Moniteur(trice) terrain de jeux	2011-06-15
16	Ruest, Fannie Bhérer	Moniteur(trice) terrain de jeux	2011-06-20
17	Taché, Christina	Moniteur(trice) terrain de jeux	2011-06-21
18	Godin, Chloé Emond	Moniteur(trice) terrain de jeux	2011-06-22

**ANNEXE F**  
**LISTE DE RAPPEL GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS SAISONNIERS**  
**ET TEMPORAIRES**

À VENIR

**ANNEXE G**  
**LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Nom	Fonction
1 Asselin, Jean-Rock	Homme d'entretien général
2 Bélanger, Nadine	Inspecteur municipal
3 Belley, Joachim	Homme d'entretien général
4 Belley, Michel	Homme d'entretien général
5 Boily, Nathalie	Adjointe administrative
6 Boulianne, Dominic	Homme d'entretien général — Magasinier
7 Boulianne, Michel	Préposé à l'entretien
8 Chiasson, Jules	Homme d'entretien général
9 Dumont, Micheline	Adjointe administrative
10 Émond, Denis	Homme d'entretien général
11 Girard, Roland	Mécanicien
12 Girard, Tony	Homme d'entretien général
13 Godin, Sylvain	Opérateur à l'usine d'épuration des eaux usées
14 Grenon, Jean-Yves	Mécanicien
15 Guérin, Patrice	Homme d'entretien général
16 Harvey, Guy	Homme d'entretien général
17 Lajoie, Stéphane	Éducateur physique
18 Lapointe, Francine	Adjointe administrative — Paie
19 Lapointe, Vicky	Adjointe administrative
20 Lavoie, Alain	Préposé à l'entretien
21 Lavoie, Julien	Inspecteur municipal
22 Maltais, Claudine	Surveillante — Préposée à l'entretien
23 Ouellet, Marc	Opérateur à l'usine d'épuration des eaux usées
24 Thibeault, Raymond	Homme d'entretien général
25 Tremblay, Alain	Chef opérateur à l'usine des eaux usées
26 Tremblay, Danielle	Adjointe administrative
27 Tremblay, Jean-Pierre	Responsable de secteur
28 Tremblay, Lyne	Adjointe administrative — CAP
29 Tremblay, Roger	Préposé à l'entretien
30 Tremblay, Sébastien	Adjoint administratif — Loisirs
31 Tremblay, Stéphane	Préposé à l'entretien du complexe sportif
32 Tremblay, Yvan	Chef opérateur réseau d'aqueduc

## LETTRE D'ENTENTE #

ENTRE :

**VILLE DE LA MALBAIE**, 280, rue John-Nairne  
La Malbaie (Québec) G5A 1L9, ici représentée par la Mairesse, Madame Lise Lapointe

Ci-après appelée « la Ville »

ET :

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4813**, ici représenté par son président, monsieur Michel Belley

Ci-après appelé « le Syndicat »

---

**ATTENDU QUE** les parties ont conclu ce jour une convention collective;

**ATTENDU QUE** qu'aux termes de leurs négociations les parties ont convenu de régler, pour une considération forfaitaire, les griefs joints à la présente comme annexe « 1 »;

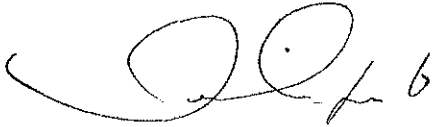
**ATTENDU QUE** le règlement desdits griefs est fait sans admission de responsabilité quant aux prétentions que les parties auraient pu faire valoir à l'égard de chacun d'entre eux;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Les griefs visés par l'annexe « 1 » sont réglés à toutes fins que de droit sur paiement d'une somme de deux mille dollars (2 000,00 \$) en capital, intérêts et frais, laquelle sera versée au Syndicat au plus tard le 30 novembre 2012;
3. En considération du paiement de ladite somme, le Syndicat déclare la totalité des griefs joints à l'annexe « 1 » être réglée à toutes fins que de droit, donc quittance pour autant.

4. La présente constitue une transaction au sens des dispositions des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ**  
**à La Malbaie, ce 22<sup>ème</sup> jour d'octobre 2012**



---

**VILLE DE LA MALBAIE**

Par: M<sup>me</sup> Lise Lapointe, Mairesse  
de La Malbaie



---

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCLE 4817**

Par: M. Michel Belley, Président



VILLE DE  
LA MALBAIE

**ANNEXE « 1 »  
LISTE DES GRIEFS**

<b>NOM</b>	<b># GRIEF</b>	<b>DATE</b>	<b># Gowlings</b>	<b>DESCRIPTION</b>
Sébastien Tremblay	2011-04	10-03-2011	L113010008	Rappel d'une adjointe administrative temporaire pour effectuer un travail en dehors des heures normales de travail plutôt que se conformer à la séquence prévue à l'article 11.4.
Nathalie Bilodeau	2011-05	10-03-2011	L113010009	Rappel d'une adjointe administrative pour effectuer un travail en dehors des heures normales de travail en la rémunérant à temps régulier.
Michel Boulianne	2011-06	04-04-2011	L113010010	Rappel d'un préposé à l'entretien temporaire pour effectuer un travail en dehors des heures normales de travail plutôt que se conformer à la séquence prévue à l'article 11.4.

NOM	# GRIEF	DATE	# Gowlings	DESCRIPTION
Stéphane Maltais	2011-07	04-04-2011	L113010011	Rappel le salarié pour effectuer un travail en dehors des heures normales de travail et l'a rémunéré à taux simple plutôt que de se conformer à l'article 11.3.
Patrice Guérin	2011-08	05-04-2011		L'employeur a enfreint l'annexe E de la convention car depuis le 3 mars 2011 l'employé a droit à la prime de responsable du réseau d'aqueduc de 0.85\$ / heure les samedi et dimanche.
Stéphane Maltais	2011-09	06-06-2011		Du 16 au 20 mai et les 24, 25, 26 mai, Jacques Tremblay et Sylvain Harvey n'ont pas respecté l'ordre de la liste de rappel, n'ont pas respecté la classification de Stéphane Maltais Lavoie et ont rappelé au travail un employé ayant une date d'embauche plus récente que celui-ci.
Sébastien Tremblay	2011-11	28-06-2011		Rappel d'une adjointe administrative temporaire pour effectuer un travail en dehors des heures normales de travail plutôt que se conformer à la séquence prévue à l'article 11.4.

NOM	# GRIEF	DATE	# Gowlings	DESCRIPTION
Nathalie Bilodeau	2011-10	28-06-2011		Rappel d'une adjointe administrative pour effectuer un travail en dehors des heures normales de travail en la rémunérant à temps régulier.
Brigadier scolaire	2011-11	18-10-2011		Monique Marier et Jacques Tremblay ont déplacé un préposé à l'entretien temporaire de sa tâche normale pour effectuer un travail de brigadier scolaire plutôt que de se conformer à l'article 8.16. Désaccord quant à une directive interne qui demande aux brigadiers scolaires d'effectuer eux-mêmes les démarches pour se faire remplacer.
Nathalie Bilodeau	2011-12	4-11-2011		Rappel au travail par courriel au lieu de communiquer par téléphone.
Daniel Tremblay	2012-01	13-01-2012		Durant la semaine du 24 décembre 2011, l'employeur n'a pas respecté l'ordre de rappel et a rappelé une employée ayant une date d'embauche plus récente pour effectuer des tâches d'entretien en remplacement de Michel Boulianne.

NOM	# GRIEF	DATE	# Gowlings	DESCRIPTION
Travaux publics	2012-02	13-01-2012		Durant la semaine se terminant le 31 décembre 2011 le directeur des travaux publics a rappelé un employé saisonnier pour effectuer un travail supplémentaire sans se conformer à la séquence prévue à l'article 11.4.
Sébastien Tremblay	2012-03	13-01-2012		Rappel d'une adjointe administrative temporaire pour effectuer un travail en dehors des heures normales de travail plutôt que se conformer à la séquence prévue à l'article 11.4
Loisirs extérieurs	2012-04	13-01-2012		Rappel d'un employé pour effectuer du travail supplémentaire plutôt que se conformer à la séquence prévue à l'article 11.4
Jules Chiasson	2012-05	14-02-2012		Rappel d'un salarié pour effectuer du travail supplémentaire plutôt que se conformer à la séquence prévue à l'article 11.4.

NOM	# GRIEF	DATE	# Gowlings	DESCRIPTION
Grief syndical	2012-09	13-04-2012	L113010014	L'employeur enfreint l'article 1.1, 1.2, 2.1 et 2.2 de la convention collective ainsi que tous les autres articles pertinents et lois applicables. L'employeur impose une politique concernant la santé et sécurité au travail et en demande l'acceptation des salariés par leur signature sans l'accord du syndicat.
Sébastien Tremblay	2012-11	03-05-2012	L113010015	L'employeur enfreint l'article 11.1 et 11.4 de la convention collective ainsi que tous les autres articles pertinents et lois applicables. Les 30 avril et 1 <sup>er</sup> mai 2012, le coordonnateur des activités intérieures, monsieur Jacques Tremblay a rappelé un adjoint(e) administrative temporaire pour effectuer un travail en dehors des heures normales de travail plutôt que se conformer à la séquence prévue à l'article 11.4.

NOM	# GRIEF	DATE	# Gowlings	DESCRIPTION
Jean-Rock Asselin	2012-15	26-07-2012	L113010020	L'employeur enfreint l'article 8.11 de la convention collective ainsi que tous les autres articles pertinents et lois applicables. Le salarié Jean-Rock Asselin est affecté au poste de chef opérateur à l'eau potable pendant les vacances du titulaire de ce poste et ne reçoit pas la rémunération prévue pour ce poste à l'annexe « E » de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE #

ENTRE :

**VILLE DE LA MALBAIE**, 280, rue John-Nairne  
La Malbaie (Québec) G5A 1L9, ici repré-  
sentée par la Mairesse, Madame Lise Lapointe

Ci-après appelée « la Ville »

ET :

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4813**, ici  
représenté par son président, monsieur Michel  
Belley

Ci-après appelé « le Syndicat »

ET :

**MONSIEUR ALAIN LAVOIE**, domicilié et  
résidant au

Ci-après appelée « monsieur Lavoie »

---

**ATTENDU QUE** la Ville et le Syndicat ont conclu ce jour une convention collective;

**ATTENDU QUE** qu'aux termes de cette dernière ils ont convenu des termes de la présente lettre d'entente visant, d'une part, la mise en œuvre d'un horaire soir-nuit au Complexe sportif et, d'autre part, l'attribution dudit poste à monsieur Alain Lavoie;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. La présente lettre d'entente entre en vigueur le 28 octobre 2012.
3. Monsieur Lavoie effectuera l'entretien du Complexe sportif suivant l'horaire ci-après décrit, à compter du 28 octobre 2012, soit :
  - Le samedi de 16h30 à 01h30 le dimanche matin;
  - Le dimanche de 16h30 à 01h30 le lundi matin;
  - Le lundi de 22h00 à 7h00 le mardi matin;

- Le mardi de 22h00 à 7h00 le mercredi matin;
  - Le mercredi de 22h00 à 7h00 le jeudi matin.
4. Le taux horaire applicable est celui prévu à la convention collective.
  5. Monsieur Lavoie aura droit à une prime de soir pour les samedi et dimanche de 0,85 \$ l'heure. Il aura également droit à une prime de nuit de 1,00 \$ l'heure pour les lundi, mardi et mercredi.
  6. Monsieur Lavoie intervient aux présentes pour déclarer en avoir pris connaissance et s'en déclarer pleinement satisfait.
  7. La présente lettre d'entente est déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du *Code du travail*.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ**  
à La Malbaie, ce 22<sup>ième</sup> jour d'octobre 2012



**VILLE DE LA MALBAIE**

Par: Mme Lise Lapointe, Mairesse  
de La Malbaie



**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCLE 4813**

Par: M. Michel Belley, Président



**ALAIN LAVOIE**