

**CONVENTION COLLECTIVE**

**COLS BLANCS**

**entre**

**VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE**

*ci-après appelée l'«Employeur»*

**et**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 2425**

*ci-après appelé le «Syndicat»*

**2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021**

PC RL [Signature] [Signature] [Signature] Gi  
MT FI

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2	JURIDICTION .....	1
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	1
ARTICLE 4	DÉFINITION DES EXPRESSIONS .....	2
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL .....	6
ARTICLE 6	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	6
ARTICLE 7	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 8	ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE.....	10
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE GRIEFS .....	10
ARTICLE 10	ARBITRAGE .....	11
ARTICLE 11	CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL .....	12
ARTICLE 12	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	13
ARTICLE 13	FUSION .....	14
ARTICLE 14	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE .....	14
ARTICLE 15	PAUSE-SANTÉ.....	15
ARTICLE 16	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES ET ASSURANCES COLLECTIVES .....	15
ARTICLE 17	CONGÉS-MALADIE.....	15
ARTICLE 18	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	17
ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX .....	17
ARTICLE 20	CONGÉS FÉRIÉS.....	18
ARTICLE 21	VACANCES ANNUELLES .....	19
ARTICLE 22	HORAIRE DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	22
ARTICLE 24	ALLOCATION D'AUTOMOBILE.....	24
ARTICLE 25	DÉPENSES ENCOURUES .....	24
ARTICLE 26	ÉVALUATION DES EMPLOIS ET ADMINISTRATION DES SALAIRES .....	24
ARTICLE 27	AUTRES AVANTAGES.....	28

*RC RL JCA* | *[Signature]* *MT* *[Signature]* *FL*

ARTICLE 28	RÉTROACTIVITÉ.....	29
ARTICLE 29	ANNEXES .....	30
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION.....	30
ANNEXE A-1	CLASSIFICATION ET SALAIRE DES EMPLOYÉS .....	31
ANNEXE A-2	AUGMENTATIONS DE SALAIRE CONSENTIES .....	33
ANNEXE B-1-A	LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLET.....	34
ANNEXE B-1-B	LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À SEMAINE RÉDUITE.....	35
ANNEXE B-2	LISTE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES .....	36
ANNEXE D	MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS .....	38
ANNEXE E	LETTRES D'ENTENTE .....	39

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

1.01 La présente Convention a pour but:

- A) de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant les employés assujettis à cette Convention;
- B) de promouvoir la sécurité et le bien-être des employés;
- C) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
- D) de favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte ou tout différend pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat pendant la durée de la présente Convention.

**ARTICLE 2 JURIDICTION**

2.01 La présente Convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du Code du travail et de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique (« SCFP »), section locale 2425, à savoir:

*«Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du travail, à l'exception du greffier de la Cour municipale, de la secrétaire du directeur général et du comptable de la Ville de Mont-Saint-Hilaire.»*

2.02 Dans une situation normale, les employés de l'Employeur couverts par d'autres certificats d'accréditation et ceux affectés à un poste non syndiqué ou autre, ne peuvent ni occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente Convention, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions.

**ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

**De l'Employeur**

3.01 L'Employeur a le droit et le devoir de diriger et d'administrer son organisation conformément à ses obligations en accord avec les stipulations de la présente Convention collective. L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention, est assujettie à la procédure de griefs.

3.02 Au 15 janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des employés régis par la présente Convention collective de travail. Cette liste contient le nom de chaque employé, son emploi et date d'entrée au service de l'Employeur.

Handwritten signatures and initials: *RC*, *CA*, *1*, *MT*, *RL*, *FL*

## Du Syndicat et de ses membres

- 3.03 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est, pour les fins de négociations collectives et pour l'application de la présente Convention, le représentant exclusif de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice, en bonne égalité, des droits et libertés énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne. (L.R.Q., chapitre C-12)
- 3.05 A) Le Syndicat a le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus par les deux parties et de faire circuler tout matériel d'information qu'il jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.
- B) Sur demande de la partie syndicale, l'Employeur fournit sans frais une salle afin que le Syndicat puisse y tenir ses réunions.
- 3.06 Le représentant accrédité du SCFP qui désire s'entretenir avec les membres du Syndicat, a libre accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur, et ce, après entente avec l'Employeur ou ses représentants.
- 3.07 Tout employé a le droit de consulter son dossier durant les heures régulières de travail, et ce, après en avoir avisé son supérieur immédiat.
- 3.08 Si, l'une ou l'autre des clauses de la présente Convention était jugée nulle, les autres clauses de ladite Convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 3.09 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

## Comité de relations de travail

- 3.10 Le Comité de relations de travail est constitué de trois (3) membres désignés par l'Employeur et de trois (3) membres désignés par le Syndicat. Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie, notamment la sous-traitance, en plus d'exercer les pouvoirs que lui confèrent les articles prévus à cet effet. Il a pour tâches, entre autres, la surveillance et l'application de la Convention collective. Il se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. Le temps ainsi passé à ces réunions est avec salaire et traitement.

## ARTICLE 4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

Chaque fois que les mots, termes et expressions qui suivent sont employés dans cette Convention, ils sont interprétés de la manière ci-après indiquée :

4.01 **"Employé"**: signifie tout salarié couvert par la présente Convention collective en faveur du SCLFP, section locale 2425.

4.02 **"Employé régulier à temps complet"** : désigne tout employé qui travaille à temps complet et qui compte six (6) mois de service continue pour l'Employeur.

4.03 **"Employé régulier à semaine réduite"** : désigne tout employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière et qui a réussi avec succès une période d'essai de 878 heures travaillées chez l'Employeur. L'employé régulier à semaine réduite bénéficie des dispositions de la Convention collective et des avantages de nature pécuniaire, au prorata des heures travaillées, incluant l'assurance collective.

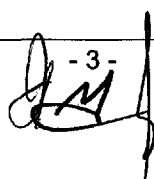
Un horaire minimum de vingt (20) heures/semaine est prévu pour tout employé régulier à semaine réduite.

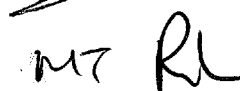
4.04 **"Employé à l'essai"** : désigne tout employé qui ne compte pas six (6) mois de service continu pour l'Employeur ou qui n'a pas complété une période d'essai de 878 heures travaillées dans sa fonction (employé à semaine réduite et saisonnier). Cet employé a droit aux bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le régime d'assurance groupe et les modalités prévues aux articles suivants : congés sociaux, congé de maternité et parental, invalidité, changements techniques ou autres. Cet employé peut être congédié sans avoir le droit au grief et à l'arbitrage.

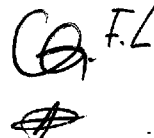
Si l'employé est absent ou affecté à des travaux légers et/ou à une assignation temporaire pour une période de plus de quarante-cinq (45) jours, cette période d'essai est prolongée du nombre de jours équivalant à la durée de son absence ou de son affectation.

Les parties peuvent convenir entre elles de prolonger la période d'essai.

RC







4.05 " **Employé surnuméraire** " : signifie tout employé embauché pour des circonstances telles que :

- a) surcroît temporaire de travail;
- b) employé à temps partiel
- c) remplacement temporaire à des postes devenus vacants;
- d) toute absence d'employé régulier prévue à la présente Convention;
- e) l'utilisation d'employés surnuméraires n'a pas pour effet de diminuer ni d'augmenter les fonctions permanentes couvertes par la présente Convention;
- f) Il existe trois (3) classes d'employés surnuméraires soit:
  - l'employé surnuméraire Classe A ;
  - l'employé surnuméraire Classe B ;
  - l'employé surnuméraire Classe C ;
- g) au moment de l'embauche et uniquement pour cette modalité, l'Employeur se réserve le droit, en fonction de l'expérience du candidat, de lui octroyer le pourcentage de salaire de la classe A, B ou C.
- h) l'employé surnuméraire de chacune des classes susmentionnées est couvert par la présente Convention selon les modalités expresses suivantes :

Classe	(1) % du salaire de l'annexe "A-1"	(2) Horaire de travail	(3) Paiement du temps supplémentaire	(4) Cotisations syndicales	(5) Primes	(6) Progression dans les classes	(7) Droit de rappel suivant l'ancienneté	(8) Compensation congés sociaux, fériés et maladie	(9) Vacances Article 21 **	(10) REER	(11) Procédure de grief *
A	80%	Art. 22	Article 23.02 a), b), c) et 23.05 calculé après 7,25 heures de travail consécutif	Oui	Oui	0 heure à 1 755 heures travaillées	Non	Aucun	Selon la <i>Loi sur les normes du travail</i> 0 à 4 ans = 4% 5 ans et plus = 6%	Oui, s'il accumule une 1 <sup>ère</sup> fois 700 heures durant la période de référence qui est l'année civile. La contribution débutera l'année suivante	Oui, selon la classe *
B	90%	Art. 22	Article 23.02 a), b), c) et 23.05 calculé après 7,25 heures de travail consécutif	Oui	Oui	1 756 à 3 510 heures travaillées	Oui, selon la fonction et le nombre d'heures travaillées accumulées selon l'annexe « B-2 »	Recevoir 6% de son salaire	Selon la <i>Loi sur les normes du travail</i> 0 à 4 ans = 4% 5 ans et plus = 6%	Oui, s'il accumule une 1 <sup>ère</sup> fois 700 heures durant la période de référence qui est l'année civile. La contribution débutera l'année suivante	Oui, selon la classe *
C	100%	Art. 22	Article 23.02 a), b), c) et 23.05 calculé après 7,25 heures de travail consécutif	Oui	Oui	3 511 heures travaillées et plus	Oui, selon la fonction et le nombre d'heures travaillées accumulées selon l'annexe « B-2 »	Recevoir 8% de son salaire	1. L'employé surnuméraire peut prendre des vacances suivant l'article 21.01 ; le pourcentage vacances sera payé à chaque paie, à moins que l'employé concerné demande l'accumulation ; 2. Pour l'employé surnuméraire : 1 an de service continu équivaut à 1 755 hrs ; 3. Pour les réceptionnistes –piscine : 1 an de service continu équivaut à 1 300 hrs ; 4. Le quantum des vacances ne peut être inférieur à celui prévu par la <i>Loi sur les normes du travail</i>	Oui, s'il accumule une 1 <sup>ère</sup> fois 700 heures durant la période de référence qui est l'année civile. La contribution débutera l'année suivante	Oui, selon la classe *

\* L'employé a droit aux procédures de grief et d'arbitrage, tel que prévu aux articles 9 et 10, pour les bénéfices qui lui sont accordés par la Convention. Également, l'employé peut se prévaloir de l'article 6.11 en ce qui a trait aux absences pour activité syndicale.

\*\* Un employé surnuméraire peut se rendre non disponible pour une période maximale de cinq (5) semaines par année. Cette période doit être convenue avec l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

\*\*\* Les parties peuvent convenir entre elles de prolonger le nombre d'heures pour la progression dans les classes

- 4.06 "État de service" : signifie la période totale en heures réellement travaillées par l'employé sumuméraire.
- 4.07 "Employé subventionné" : signifie et comprend tout employé embauché suivant les normes et les directives des programmes de subvention offerts par les gouvernements fédéral et provincial. Cet employé ne bénéficie pas des dispositions de la présente Convention, sauf qu'il lui est garanti un salaire horaire suivant l'annexe « A-1 ». Une telle embauche n'a pas pour effet de réduire le nombre d'employés réguliers à temps complet. Cet employé doit payer la cotisation syndicale.
- 4.08 " Employé étudiant " : désigne tout employé qui poursuit un programme d'études en vue de l'obtention d'un diplôme reconnu par le ministère de l'Éducation et embauché :
- durant la période du 2e lundi d'avril au 2e mardi de septembre;
  - durant la période de relâche scolaire, soit généralement du dernier lundi de février au 2e vendredi du mois de mars;
  - durant la période du 3e lundi de décembre au 2e vendredi de janvier;
- Cet employé est affecté à diverses tâches de bureau.
- 4.09 Afin de faciliter l'application des dispositions des articles 4.01 à 4.08 l'Employeur avisera, par écrit, le nouvel employé devant travailler un minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, au moment de son embauche, de la nature du statut qui lui est accordé et une copie de cet avis sera transmise au Syndicat dans un délai de trois (3) jours.
- 4.10 "Date d'entrée" : signifie le jour (mois et année) d'entrée en fonction de l'employé.
- 4.11 "Ancienneté générale" : (années de service) signifie la période totale pendant laquelle l'employé a été au service de l'Employeur dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du SCFP, section locale 2425, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté.
- 4.12 "Promotion" : signifie le passage d'un employé d'une fonction à une autre fonction mieux rémunérée.
- 4.13 "Mutation" : signifie le passage d'un employé d'une fonction à une autre fonction comportant le même taux de salaire.
- 4.14 "Rétrogradation" : signifie le passage d'un employé d'une fonction à une autre fonction moins rémunérée.
- 4.15 "Grief" : signifie une mésentente relative à l'interprétation ou à une prétendue violation de cette Convention.
- 4.16 "Employeur" : signifie Ville de Mont-Saint-Hilaire ou son représentant dûment autorisé.

RC [Signature] [Signature] RL MT [Signature] F.L.

- 4.17 "Syndicat" : signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2425 et/ou ses représentants.
- 4.18 "Directeur de Service" : signifie le directeur du Service ou le responsable concerné ou son représentant.
- 4.19 "Jour ouvrable" : signifie le jour de la semaine durant lequel, en vertu des horaires décrits à la Convention collective, l'employé s'adonne normalement au travail.
- 4.20 "Employé régulier saisonnier" : Désigne tout employé qui travaille trente-trois et trois quarts (33h3/4 ) heures par semaine pour une période minimale de trente (30) semaines consécutives et qui a réussi avec succès une période d'essai de 878 heures travaillées dans sa fonction.

Ces employés bénéficient des avantages de la convention collective au prorata des semaines travaillées, ainsi que de l'assurance collective selon les modalités particulières à ce statut.

#### ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé qui, à la signature de la Convention collective, était membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi, et ce, sans préjudice aux droits du Code du travail du Québec.
- 5.02 L'Employeur doit déduire à la source à chaque paie à tout employé couvert par l'unité de négociation représentée par le SCFP, section locale 2425, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par le Syndicat, laquelle réquisition sera accompagnée du procès-verbal de la résolution autorisant telle cotisation. L'Employeur effectue une déduction dès la première paie de l'employé.
- De plus, l'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat les sommes ainsi recueillies.
- 5.03 Dans le cas de cotisations spéciales, le Syndicat répondra, en lieu et place de l'Employeur, à toute poursuite qui pourra être intentée.

#### ARTICLE 6 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.
- 6.02 Un permis d'absence peut être demandé pour participer aux activités syndicales officielles, telles que congrès, colloques, stages d'étude et autres activités syndicales reliées à l'application de la présente Convention collective.

RC [Signature] RI [Signature] MT [Signature] F.L. [Signature]

Les permis d'absence sont demandés au directeur du service et transmis au directeur général dans les cinq (5) jours avant le départ de l'employé et l'Employeur ne permet au plus qu'à deux (2) employés de s'absenter en même temps, mais pas plus d'un (1) par service, sauf avec l'autorisation préalable du directeur général. Les officiers du Syndicat peuvent avec la permission du directeur du service, s'absenter pour voir à l'administration courante des affaires de leur syndicat. Pour toute l'unité de négociations, l'Employeur ne paie, au cours d'une même année fiscale, qu'un maximum de seize (16) jours/homme de salaire comme congés payés pour l'ensemble des activités prévues au présent article.

L'employé absent et payé est rémunéré à son taux régulier de salaire.

6.03 Une fois le maximum défini à l'article 6.02 atteint, l'Employeur facture le Syndicat pour l'équivalent du salaire payé à l'employé au cours de l'absence pour activités syndicales.

6.04 L'Employeur libère, avec solde, deux (2) personnes à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation.

Le représentant ou la représentante travaillant sur les quarts de travail bénéficie d'une remise de temps, s'il y a lieu.

6.05 L'Employeur libère, avec solde, deux (2) personnes à la fois pour tout comité patronal-syndical prévu à la présente Convention collective, ainsi que pour des auditions au ministère du Travail ou à l'arbitrage.

6.06 L'Employeur s'engage à libérer, avec solde, tout employé appelé comme témoin à une séance d'arbitrage.

6.07 Un représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec la permission de son directeur de service, peut, en tout temps, rencontrer un employé durant les heures de travail relativement à un grief. Cette permission ne peut être refusée, sauf pour des motifs sérieux.

6.08 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président sera habilitée à demander à l'Employeur les libérations pour activités syndicales.

6.09 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit, sous la signature de son secrétaire, la liste des délégués. Le Syndicat informe également l'Employeur de toute modification à cette liste.

6.10 Le président du Syndicat est autorisé à s'occuper occasionnellement des affaires du Syndicat pendant sa journée ouvrable de travail, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

6.11 Tout membre du Syndicat a le droit de s'absenter, sans retenue de traitement, un maximum de deux (2) heures ouvrables, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat qui ne pourra lui refuser que pour des raisons jugées valables, aux

fins de déposer son vote lors d'une élection syndicale. L'assemblée générale d'élection aura lieu en dehors des heures régulières de travail.

## ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.01 Tout employé nouvellement embauché par l'Employeur est en période d'essai. Le droit à l'ancienneté est reconnu une fois cette période terminée et l'ancienneté se calcule alors à partir du premier jour de travail, sans rétroactivité aux bénéfices reconnus à l'article 4.04.

7.02 Lorsqu'un poste est vacant, l'Employeur a soixante (60) jours afin de décider de combler ou non ce poste.

L'Employeur fait l'affichage dans les différentes salles d'employés qui existent pour chacun de ses bâtiments et sur le réseau électronique interne, de tout poste vacant ou nouveau dans le cadre des fonctions régies par la présente Convention collective pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Le Syndicat peut, en l'absence d'un employé, postuler au poste vacant pour l'employé absent, en autant qu'il en ait reçu une autorisation écrite de l'employé.

Tout avis de poste vacant ou nouveau mentionne, à titre d'information, le titre de la fonction, le Service, la division, le salaire, la description sommaire des tâches à accomplir et des exigences, s'il y a lieu. Une copie de chaque affichage de poste est transmise au Syndicat.

7.03 Les employés intéressés au poste vacant ou nouvellement créé, doivent poser leur candidature par écrit à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, excluant le premier jour d'affichage.

Le poste sera comblé en respectant l'ordre suivant dans l'analyse des candidatures :

- Employés réguliers (temps complet, semaine réduite et saisonnier);
- Employés surnuméraires des classes « B » et « C » dans la fonction;
- Employés surnuméraires des classes « B » et « C » autres fonctions
- Candidatures externes.

7.04 L'Employeur avise le Syndicat et les candidats dans les six (6) jours ouvrables suivant l'assemblée du Conseil au cours de laquelle la décision a été prise, de la nomination qu'elle a faite.

### Promotion et permutation

7.05 Dans les cas de promotion, mutation, permutation à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que l'employé ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste concerné, sauf dans les cas spécifiquement prévus ailleurs dans la présente Convention.

RC [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] F.L.

7.06 Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits de promotion, de mutation ou de rétrogradation ultérieure.

7.07 L'employé à qui le poste sera attribué aura le droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois.

Si l'employé n'est pas confirmé par l'Employeur dans son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur. Si l'employé ne désire pas demeurer dans son nouveau poste, il aura droit de réintégrer son ancien poste dans les trois (3) mois suivant l'attribution dudit nouveau poste.

Les parties peuvent convenir entre elles de prolonger la période d'essai. Le droit de réintégration de l'employé à son ancien poste sera donc prolongé de la durée de la prolongation de la période d'essai.

7.08 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants

A) abandon volontaire du service de l'Employeur;

B) renvoi pour cause juste et suffisante;

C) si c'est un employé surnuméraire « Classe A » : lorsqu'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel au travail;

D) si c'est un employé surnuméraire « Classe B » ou « Classe C » : à la troisième reprise où il ne se présente pas au travail sans motif valable dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel au travail. Des avis écrits doivent être transmis à l'employé concerné à chacune des offenses ;

E) lorsque l'employé surnuméraire n'a pas été rappelé dans un délai de douze (12) mois de la date de la fin de sa dernière affectation.

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

7.10 Les annexes « B-1-A », « B-1-B » et « B-1-C » de la présente Convention constituent, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés réguliers à temps complet et à semaine réduite au service de l'Employeur, à cette même date.

7.11 Les annexes « B-2 » de la présente Convention constituent, à la date de la signature de cette dernière, les listes officielles des employés surnuméraires et surnuméraires-piscine ayant droit de rappel ainsi que l'état de service en heures à la date indiquée et la fonction pour laquelle l'employé a droit de rappel.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'M'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are initials 'RC'. Further right, there are initials 'G' and 'F.L'. At the bottom right, there are initials 'R', 'MT', and 'A'.

## ARTICLE 8 ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

- 8.01 Les mesures disciplinaires sont l'avis écrit, la suspension et le congédiement.
- 8.02 Un employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire, en est avisé par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'infraction qui justifie cette mesure disciplinaire.
- 8.03 L'employeur informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du Conseil municipal d'imposer une mesure disciplinaire à un employé. Cet écrit contient la mesure disciplinaire et les motifs.
- 8.04 Une ou des plaintes portées contre un employé par des personnes ne travaillant pas pour l'Employeur ne peuvent être utilisées à l'arbitrage. Cependant, l'Employeur peut faire témoigner des personnes ne travaillant pas pour l'Employeur.
- 8.05 Il est loisible à l'employé convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, de se faire accompagner d'un représentant autorisé du Syndicat.
- 8.06 Le Syndicat peut obtenir copie du dossier disciplinaire d'un employé avant l'arbitrage.
- 8.07 Toute mesure disciplinaire doit être rayée du dossier d'un employé après douze (12) mois de l'incident qui a provoqué une telle mesure disciplinaire et ne peut être invoquée contre lui après cette période. Cependant, un nouveau terme de douze (12) mois est reconduit advenant une récidive de même nature.
- 8.08 La suspension d'une personne salariée pour mesure disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

## ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible.
- 9.02 L'employé ou le groupe d'employés, accompagné d'un (1) représentant du Comité de griefs, doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le directeur du service concerné. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant.
- 9.03 Deux (2) représentants du Comité de griefs ont le pouvoir de discuter, de régler ou de tenter de régler au nom d'un employé, d'un ex-employé ou d'un ayant-droit, tout grief relativement aux dispositions de la présente Convention, intervenant entre ce dernier et l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Les rencontres avec l'Employeur peuvent avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.
- 9.04 **Première étape**

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'RS' above it in the center, and initials 'R.L.', 'MT', and 'F.L.' on the right.

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au directeur général et/ou au directeur du service concerné. Ledit grief doit être soumis dans les quarante (40) jours qui suivent l'événement qui a suscité la plainte ou de la prise de connaissance par l'employé de l'événement.

### Deuxième étape

Dans les vingt (20) jours suivant la soumission du grief à l'Employeur, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler. Suite à cette rencontre, l'Employeur transmet sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent. Si l'Employeur ne répond pas dans ce délai, la troisième étape s'applique.

### Troisième étape

Si la décision de l'Employeur n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours suivants soit la réception de la réponse prévue à l'étape précédente, soit l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent selon le cas.

- 9.05 Les limites de temps déterminées à l'article 9.04 peuvent être prolongées après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 9.06 Le Comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du SCFP.
- 9.07 Les délais prévus au présent article se calculent en excluant le jour de présentation du grief, les samedis, les dimanches et les congés statutaires.
- 9.08 Une erreur d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

## ARTICLE 10 ARBITRAGE

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de grief à l'article 9, peut être soumis à l'arbitrage.
- 10.02 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit. Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre parmi les personnes mentionnées dans la liste approuvée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre le nommera.
- 10.03 Si un (1) mois après la présentation du grief à l'arbitrage, la cause n'a pas commencé d'être entendue ou si suite à la réception du dossier l'arbitre annonce aux parties qu'il ne prévoit pas l'entendre à l'intérieur d'un délai d'un mois, le dossier pourra être transmis immédiatement à un autre arbitre choisi par les parties.

*[Handwritten signatures and initials: RC, RL, MT, G, F.L.]*

- 10.04 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixe sans délai la date de la première audition. Les auditions ont lieu à l'hôtel de ville de Mont-Saint-Hilaire.
- 10.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la Convention collective. Il n'a pas l'autorité d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans cette Convention.
- 10.06 L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit aux deux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties. Si l'arbitre ne respecte pas le délai, la décision n'est pas invalidée pour autant.
- 10.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 10.08 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

## ARTICLE 11 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

### Congé de maternité

- 11.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité de cinq (5) semaines.
- 11.02 L'employée obtient, sur demande, une extension de son congé de maternité pour une durée totale maximum de douze (12) mois, en autant qu'elle ait avisé l'Employeur, par écrit, de son intention, et ce, soixante (60) jours avant la fin des vingt (20) premières semaines.
- 11.03 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de son accouchement.
- 11.04 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) mois avant la date du départ, sauf pour les cas spéciaux d'accouchement prématuré.
- 11.05 L'employée qui a droit au congé prévu à l'article 11.01, est payée, pour les deux (2) premières semaines, à 100% de son salaire régulier ; la Ville comblant ainsi l'écart entre l'assurance-emploi et le salaire habituellement versé.
- 11.06 Durant son congé de maternité prévu à l'article 11.01, l'employée bénéficie des avantages suivants:
- accumulation de vacances;
  - accumulation de l'ancienneté;
  - accumulation de congé de maladie.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'RL', 'MT', and 'F.L.' on the right.

Cependant, l'employée doit continuer à payer les bénéfices marginaux de l'Employeur.

- 11.07 Au retour du congé de maternité et/ou de l'extension de son congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'Employeur la replace à un poste équivalent.

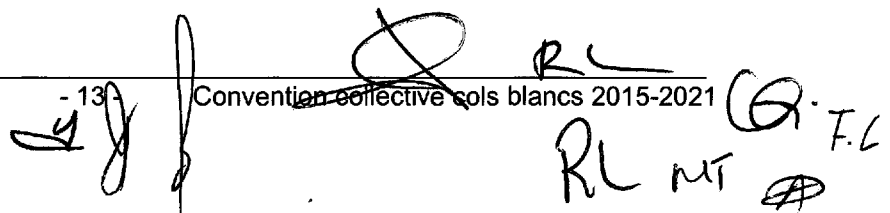
### **Congé parental**

- 11.08 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental sans traitement, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce droit ne s'applique pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le congé parental peut débiter au plus tôt le jour de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou le jour où l'employé quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec où l'enfant lui sera confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

## **ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ**

- 12.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés.
- 12.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 12.03 L'Employeur conserve le privilège d'obliger tous les employés à porter les vêtements appropriés dans l'exécution de leurs fonctions, pour la sécurité et la santé des employés.
- 12.04 Un représentant syndical du Comité de sécurité, avec la permission de son directeur du service ou de son représentant autorisé, peut, durant les heures de travail, se présenter relativement à des problèmes de sécurité des employés sur les lieux de travail.
- 12.05 Les parties conviennent d'établir un Comité de sécurité composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité se réunit sur convocation écrite d'une partie et étudie toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité après avoir fait les enquêtes nécessaires.
- 12.06 Il incombe à l'Employeur de mettre à la disposition des employés une trousse adéquate de premiers soins dans chaque édifice ou bâtisse et véhicule.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, 'RL', 'MT', and 'G.F.L.'.

## ARTICLE 13 FUSION

13.01 Dans l'éventualité d'une fusion, défusion ou modification de la structure juridique de la Ville, l'Employeur s'engage à assurer la sécurité d'emploi et tous les droits des employés couverts par la présente Convention.

## ARTICLE 14 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

14.01 Dans le cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, l'employé reçoit son salaire net, et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que la Commission de santé et sécurité au travail (« CSST ») ou le médecin de l'Employeur fasse rapport que ledit employé souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans une telle éventualité, l'employé concerné reçoit directement de l'Employeur les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la CSST. La compensation versée par la CSST est remise directement à l'Employeur.

14.02 L'employé a droit, également, de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et l'employé, ou l'un ou l'autre, peuvent demander à la CSST de statuer définitivement sur le cas.

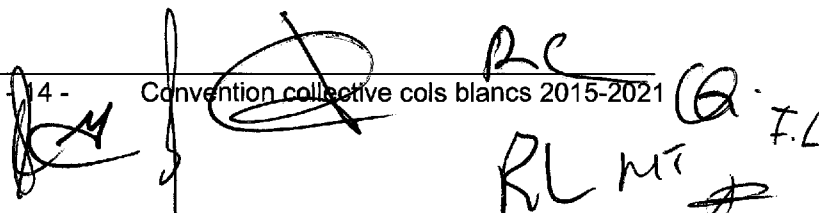
14.03 L'accidenté ou le malade a le choix de son médecin et de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir pour l'un ou l'autre avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital et le médecin choisis par l'Employeur jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.

14.04 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport écrit de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

14.05 L'Employeur fournit, au besoin, à tous les employés travaillant occasionnellement ou régulièrement à l'extérieur, les vêtements ou articles nécessaires et requis pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle selon la liste suivante :

- casques protecteurs;
- chapeau pour la pluie ;
- gants de travail ;
- lunettes de sécurité;
- masques filtreurs;
- pantalons et vestons imperméables;
- veston de sécurité;
- bottines de sécurité ou souliers de sécurité;
- rainettes;
- couvre-chaussures (claques) ;
- Manteau quatre-saisons.

L'éventail des produits admissibles est déterminé par l'employeur.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'RC' above it in the center, and initials 'RL', 'MT', and 'F.L.' on the right.

**ARTICLE 15 PAUSE-SANTÉ**

15.01 Tous les employés bénéficient d'une pause-santé l'avant-midi. Ce repos ne doit pas dépasser quinze (15) minutes.

**ARTICLE 16 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES ET ASSURANCES COLLECTIVES**

16.01 L'Employeur s'engage à ne pas diminuer les bénéfices du RÉER collectif actuel et à respecter les clauses relatives au règlement municipal du RÉER collectif.

La cotisation de l'Employeur et de l'employé est de 9% pour la durée de la présente Convention collective.

16.02 L'Employeur s'engage à ne pas diminuer les bénéfices d'assurances collectives actuels et s'engage à respecter les clauses relatives aux règlements municipaux de l'assurance collective. Advenant une augmentation des bénéfices, l'Employeur s'engage à rediscuter de l'assurance collective avec le Syndicat..

16.03 L'Employeur s'engage à contribuer dans une proportion de 50% au paiement des primes exigibles en vertu des plans d'assurance collective.

L'assurance vie est égale à deux fois le salaire annuel de l'employé jusqu'à un maximum de 100 000 \$.

16.04 L'adhésion au régime d'assurance collective et au RÉER collectif doit se faire suivant les règlements municipaux en vigueur.

16.05 Les parties conviennent de former un Comité paritaire d'assurances collectives. Ce comité est formé des différentes associations syndicales, des cadres et de deux (2) représentants de l'Employeur.

16.06 Le mandat de ce comité est le suivant :

A) examiner les régimes et faire les recommandations quant à leur application et à leur contenu;

B) analyser les effets de l'assurance collective et faire des recommandations à l'Employeur.

16.07 Les membres du comité se réunissent au besoin avec un minimum d'une (1) fois par année, et ce, sans perte de salaire.

**ARTICLE 17 CONGÉS-MALADIE**

17.01 Sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, tout employé régulier assujéti à la présente Convention bénéficie, en cas

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'RL MI' and 'F.L'.

d'absence pour maladie, d'un salaire garanti, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.

17.02 Le 1er janvier de chaque année, 60.75 heures de congés-maladie seront portés au crédit de l'employé. Ces jours sont payés à l'employé qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 17.03 ou lui sont payés la dernière semaine de décembre ou la première semaine de janvier de l'année suivante, s'il n'a utilisé qu'en partie seulement ses crédits.

Cependant, l'employé peut utiliser 15 heures de ces 60.75 heures de congés-maladie pour des raisons personnelles. Les congés-maladie portés au crédit de l'employé le sont à compter de la date de son embauche et sont crédités au prorata des mois à être écoulés dans l'année. Il en est de même lors du départ d'un employé: les jours de congés-maladie sont remboursés au prorata du temps effectué au cours de l'année du départ.

17.03 A) Pour chacune des absences dues à la maladie, l'employé puise à même sa réserve de 60.75 heures; il est ainsi rémunéré pour les première (1<sup>ère</sup>), deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) journées normales consécutives.

B) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de trois (3) jours consécutifs, le principe posé à l'article 17.03 a) s'applique jusqu'à la troisième (3<sup>e</sup>) journée ouvrable d'absence consécutive. L'employé reçoit l'indemnité prévue à l'article 17.03 c).

C) Sous réserve de l'article 17.04, à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) journée de maladie, l'employé reçoit de l'Employeur, à titre d'avance pour les indemnités à recevoir de la compagnie d'assurance, quatre-vingt-cinq (85%) pour cent du salaire qu'il recevait au début de l'invalidité, et ce, pendant une durée de quinze (15) semaines.

Modalités du régime d'assurance invalidité court terme :

- 85 % du salaire brut ;
- La garantie d'assurance salaire de courte durée est jumelée à un programme supplémentaire au chômage (PSC) ;
- Lors d'une invalidité, l'Employeur fera une avance à l'employé, durant la période d'invalidité, équivalente au pourcentage de prestations prévu au contrat d'assurance collective ;
- La demande de prestation d'assurance-emploi sera faite par l'Employé dans un délai maximum de deux semaines suivant le début de l'invalidité. Si l'Employé ne procède pas à sa demande de prestation à l'assurance emploi dans les délais mentionnés, l'Employeur cessera de procéder à l'avance et procédera à la récupération des sommes avancées ;

- sur réception de chacun des chèques de prestation d'assurance-emploi ou de la compagnie d'assurance, l'Employé devra se rendre aux bureaux de l'Employeur pour les endosser, et ce, dans les meilleurs délais possibles ;
- Par la suite, il reçoit de la compagnie d'assurance 66,67 % des premiers 2 250 \$ du salaire mensuel au début de l'invalidité, 50 % des 2 250 \$ suivants et 40 % de l'excédent des prestations non imposables. L'âge de terminaison est de 65 ans. L'employé devra verser à l'Employeur la prime d'assurance à cet effet édictée par le règlement n° 450-3.

- 17.04 Les dispositions ci-dessus ne doivent cependant pas faire en sorte que l'employé, absent pour cause de maladie, ne reçoive plus que son plein salaire. Les employés s'engagent à signer toute procuration en faveur de l'Employeur qui aurait pour conséquence de réaliser les conditions stipulées ci-dessus au présent article.
- 17.05 Si l'employé n'a pas utilisé ses crédits annuels de 60.75 heures, ces crédits lui sont payés au taux de son salaire de l'année en cours, au mois de décembre de l'année courante, ou au cours de la première semaine de janvier, avec un maximum de 60.75 heures.
- 17.06 L'Employeur peut toujours, s'il le désire, exiger de tout employé qui se déclare malade, pour une période de trois (3) jours et plus, la production d'un certificat médical. Dans tous les cas prévus au présent article, l'Employeur peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire.
- 17.07 Le médecin de l'Employeur décide si l'absence de l'employé est motivée et à quelle date l'employé rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinion entre le médecin de l'employé et le médecin de l'Employeur, les deux (2) médecins en choisissent un troisième dont la décision sera finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés par l'Employeur et par l'employé.
- 17.08 Aucune disposition de cette Convention collective ne peut faire en sorte qu'un employé absent pour causes de maladie, accident de travail ou autre raison permise par la présente Convention, bénéficie de la part de l'Employeur d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pour les journées ouvrables comprises dans sa période d'absence.

## ARTICLE 18 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 18.01 Tout employé régulier à temps complet inscrit à l'annexe « B-1-A » ne peut être mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques et/ou d'un surplus de personnel. Cependant, par suite de transformations dans les structures, l'employé régulier à temps complet peut être affecté à un autre emploi si le poste qu'il occupait a été aboli.

L'Employeur s'engage à maintenir seize (16) employés réguliers à temps complet.

## ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

- 19.01 Tout employé bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants:
- A) À l'occasion de son mariage: quatre (4) jours ouvrables;
  - B) À l'occasion de la naissance et/ou de l'adoption d'un enfant et/ou de la sortie de l'hôpital : deux (2) jours ouvrables;
  - C) À l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, et à l'occasion du remariage du père ou de la mère: un (1) jour ouvrable;
  - D) À l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint: cinq (5) jours ouvrables;
  - E) À l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère: quatre (4) jours ouvrables;
  - F) À l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un neveu, d'une nièce: deux (2) jours ouvrables;
  - G) À l'occasion du décès d'un grand-parent du conjoint, d'un petit-enfant du conjoint, d'un oncle, d'une tante et ceux du conjoint: un (1) jour ouvrable.

L'Employeur peut exiger une pièce justificative démontrant la présence au mariage ou au décès dans les cas ci-haut mentionnés.

- 19.02 Dans les cas ci-dessus, à l'exception des items a) et b), si l'événement a lieu à plus de 200 kilomètres de Mont-Saint-Hilaire, l'employé a droit à un (1) jour ouvrable additionnel. De plus, les congés prévus en 19.01 peuvent être reportés dans la mesure où ils sont utilisés en lien avec l'événement auquel ils se rapportent.
- 19.03 Tout employé qui, durant ses heures normales de travail, est assigné par l'Employeur à comparaître à la cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est impliqué, est remboursé de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur de la cour.
- 19.04 L'employé appelé à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur lui verse son salaire comme s'il avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, l'employé s'engage à remettre à l'Employeur le montant en salaire reçu de la cour.

## ARTICLE 20 CONGÉS FÉRIÉS

- 20.01 Les employés régis par la présente Convention bénéficient d'un minimum de treize (13) jours et d'un maximum de quinze (15) jours de fêtes chômés et payés à leur taux régulier, compte tenu de la fermeture des bureaux durant la période des Fêtes.

Les jours suivants sont des jours chômés et payés à l'employé à leur taux régulier:

- le Vendredi-Saint;
- le lundi de Pâques;
- la Fête des Patriotes;
- la Fête nationale;
- la Confédération, qui sera observé le lundi précédant ou suivant la fête, suivant entente entre le Syndicat et l'Employeur si la fête ne tombe pas un lundi. ;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, seuls les jours ouvrables sont considérés comme congés fériés.

20.02 À l'exception de la période allant du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, si un des jours mentionnés ci-haut tombe un samedi ou un dimanche, la fête est observée soit le vendredi précédent ou le lundi suivant, après entente entre le Syndicat et l'Employeur.

20.03 Si un des jours fériés ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 21 de cette Convention collective, l'employé reçoit une (1) journée additionnelle de vacances.

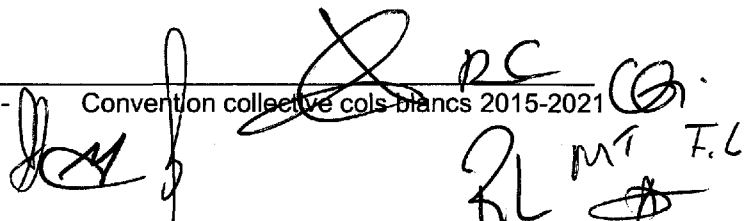
## ARTICLE 21 VACANCES ANNUELLES

21.01 Tout employé régi par les présentes a droit:

- A) s'il a moins d'un (1) an de service continu, à six heures et trois quart ( $6 \frac{3}{4}$ ) de vacances payées selon son taux de salaire régulier, pour chaque mois de service avec le maximum de soixante-sept heures et demie ( $67 \frac{1}{2}$ ) ouvrables. Toutefois, s'il le désire, l'employé pourra compléter ses soixante-sept heures et demie ( $67 \frac{1}{2}$ ) ouvrables, et ce, sans solde;
- B) après un (1) an de service continu, à soixante-sept heures et demie ( $67 \frac{1}{2}$ ) ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier;
- C) après trois (3) ans de service continu, à cent une heures et un quart ( $101 \frac{1}{4}$ ) ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier;
- D) après cinq (5) ans de service continu, à cent trente-cinq (135) heures ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier.
- E) après dix (10) ans de service continu, à cent quarante-huit heures et demie ( $148 \frac{1}{2}$ ) ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier;
- F) après treize (13) ans de service continu, à cent soixante-huit heures et trois quarts ( $168 \frac{3}{4}$ ) ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'RL' and 'CA' on the right. Below these, there are more initials: 'RL', 'MI', and 'F.L.' with a small symbol below them.

- G) Après vingt (20) ans de service continu, à cent soixante-quinze heures et demie (175 ½) ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier;
- H) Après vingt-cinq (25) ans de service continu, à deux cent deux et demie (202 ½) heures ouvrables de vacances payées selon son taux hebdomadaire de salaire régulier, et ce, à compter du 1er mai 2011.
- 21.02 Si, pour une raison ou une autre, un employé vient à quitter le service de l'Employeur, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux heures de vacances accumulées à la date de son départ.
- 21.03 Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année. Cependant, l'employé victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure.
- L'employé qui, pendant une période prévue de vacances annuelles, est malade ou blessé et qui est immobilisé pour une raison sérieuse, peut reporter les heures de vacances perdues à une date ultérieure, après entente avec son supérieur immédiat.
- 21.04 Les périodes de vacances sont établies entre le premier (1<sup>er</sup>) mai d'une année et le trente (30) avril de l'année suivante. La période de vacances pour chacun est prise suivant le choix de l'employé, en autant que le bon fonctionnement des activités de l'Employeur ne soit pas perturbé, et est sujette à l'approbation de l'Employeur, qui ne peut refuser sans motifs sérieux. L'employé régulier à temps complet a priorité sur l'employé surnuméraire pour le choix de ses vacances.
- Chaque période de vacances est d'une durée minimum de trente-trois heures et trois quarts (33 ¾) ouvrables. Cependant, s'il demeure une fraction de jours de vacances, cette dernière fraction peut être prise en deçà de trente-trois heures et trois quarts (33 ¾) ouvrables.
- 21.05 Afin de permettre aux employés de manifester leur choix pour la période de vacances, le directeur du service affiche, avant le 15 mars de chaque année, une liste d'employés indiquant le nombre d'heures auxquels chacun a droit et la date d'entrée en service de chacun.
- 21.06 Lorsque plusieurs employés ayant la même date d'entrée en service font leur demande pour leur choix des dates de vacances, c'est l'âge, dans ce cas, qui établit la priorité pour le choix des vacances, en alternant d'une année à l'autre.
- 21.07 Les employés doivent avoir exprimé leur choix avant le quinze (15) avril de chaque année. L'employé qui néglige d'exprimer ce choix à cette date, doit prendre ses vacances dans les périodes disponibles, compte tenu des autres choix et des exigences du service.

Handwritten signatures and initials, including 'RC', 'ML', 'F.L.', and 'RL'.

21.08 La liste définitive des vacances déterminées par l'Employeur doit être affichée au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) mai de chaque année.

21.09 À moins qu'il ne présente une demande à l'effet contraire, l'employé recevra sa rémunération des vacances avant son départ pour ses vacances.

21.10 L'employé peut, avec l'autorisation du directeur de service, changer sa période de vacances, pourvu que ce changement n'affecte en rien les vacances déjà choisies et approuvées des autres employés. Le directeur de service doit transmettre la demande au directeur général qui peut les modifier ou pas, compte tenu des besoins et exigences de l'Employeur.

#### 21.11 **Congé sans solde**

Tout employé, s'il le désire, a droit à un congé sans solde d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables. Ce congé ne sera consenti qu'une seule fois par année par l'Employeur et devra être pris dans un tout et non séparément.

Les périodes de congés sans solde sont établies entre le premier (1<sup>er</sup>) mai d'une année et le trente (30) avril de l'année suivante. La période de congés sans solde pour chacun est prise suivant le choix de l'employé, en autant que le bon fonctionnement du service ne soit pas perturbé et sujet à l'approbation de l'Employeur, qui ne peut refuser sans motifs sérieux. L'employé régulier à temps complet a priorité sur l'employé surnuméraire pour le choix de ses congés sans solde.

L'employé peut, avec l'autorisation du directeur de service, changer sa période de congé sans solde, pourvu que ce changement n'affecte en rien les vacances déjà choisies et approuvées des autres employés. Le directeur de service doit transmettre la demande au directeur général, qui peut les modifier ou pas, compte tenu des besoins et exigences de l'Employeur.

## **ARTICLE 22 HORAIRE DE TRAVAIL**

### 22.01 A) **Semaine normale de travail des employés régulier**

La semaine normale de travail des employés régulier est de trente-trois heures et trois quarts (33h  $\frac{3}{4}$ ) réparties sur cinq (5) jours consécutifs (incluant une (1) heure de compensation pour les pauses non prises de l'après-midi):

- de 8 h 15 à 12 h et de 13 h à 16 h 30, du lundi au jeudi
- de 8 h 15 à 12 h le vendredi.

### B) **Semaine normale de travail des réceptionnistes-piscine**

Les horaires de travail des employés qui occupent la fonction de réceptionniste-piscine sont les suivantes :

Du lundi au vendredi :

*[Handwritten signatures and initials: RC, G, RL, MT, I.L.]*

- 6 h à 11 h 30
- 11 h 25 à 17 h 05
- 17 h à 22 h

**22.02 Modification à l'horaire de travail**

Les heures régulières additionnelles de travail seront offertes en priorité aux employés réguliers à semaine réduite. Les affectations à temps régulier, à l'occasion d'un surcroît de travail, seront réparties par ancienneté entre les employés réguliers à semaine réduite, en fonction des besoins du Service.

L'employé qui décide volontairement de travailler dans une fonction autre que celle dont il est titulaire, sera rémunéré au taux de la fonction qu'il occupe temporairement.

Les employés doivent être avisés au moins trente-six (36) heures à l'avance de tout changement apporté à leur horaire de travail, sauf pour l'horaire prévu à l'article 22.05, où l'Employeur doit informer les employés quinze (15) jours ouvrables à l'avance, à défaut de quoi l'article 23 s'applique quant aux droits.

De plus, tout changement d'horaire définitif ou à long terme est soumis au Comité de relations de travail prévu à l'article 3.10. L'ancienneté est le facteur déterminant pour le choix lors de changement d'horaire.

Le délai d'avis de trente-six (36) heures ne s'applique pas dans le cas où l'Employeur offrirait du travail à un employé à semaine réduite pour le remplacement d'un autre employé suite à une absence non prévue (maladie ou autres) ou à l'occasion de surcroît de travail.

**22.03 Prime hors horaire**

Les employés qui doivent travailler entre 18 h et 7 h heures ont droit à une rémunération horaire additionnelle de la façon suivante :

2015	1,79 \$
2016	1,82 \$
2017	1,86 \$
2018	1,89 \$
2019	1,93 \$
2020	1,97 \$
2021	2,01 \$

**ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

23.01 Le travail exécuté par un employé régulier et saisonnier en dehors de ses heures régulières de travail à la demande expresse de l'Employeur est considéré comme travail en temps supplémentaire.

Pour les employés réguliers à semaine réduite, le temps supplémentaire est rémunéré au-delà de trente-trois heures trois-quarts (33 ¾) de travail par semaine et/ou s'il travaille plus de sept heures et quart (7 ¼) par jour.

23.02 Le travail exécuté par un employé à la demande expresse de l'Employeur est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré de la façon suivante:

A) Pour l'employé régulier ou saisonnier, en dehors des heures régulières quotidiennes de travail: taux et demi (150 %) du salaire horaire de l'employé concerné;

B) le dimanche: taux double (200 %) du salaire horaire de l'employé concerné;

C) lors d'un congé férié: taux double (200 %) de son salaire régulier en sus du paiement de la fête.

D) toute journée entre le 24 décembre et le 2 janvier est considérée comme jour férié pour fins de cet article.

23.03 Tout employé rappelé de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire, est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux applicable. Cependant, si le rappel a lieu dans une période qui précède le début du travail régulier de l'employé et qu'il y a continuité de travail, l'employé est rémunéré à taux et demi (150%) jusqu'à la fin de la période de rappel et il ne peut pas recevoir le salaire à taux régulier.

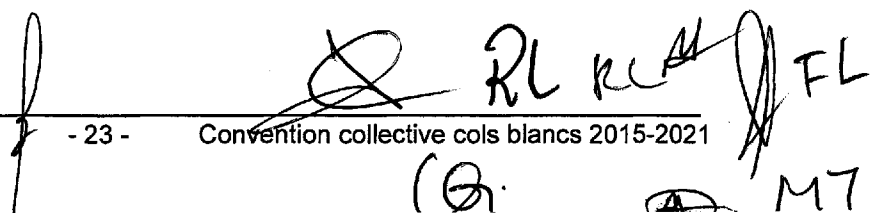
23.04 La rémunération pour le travail en temps supplémentaire est payée en même temps que le salaire régulier, sauf lorsque les bureaux sont fermés.

23.05 Quand un employé a travaillé en temps supplémentaire pour une période de quatre (4) heures, il a droit à une période de repos rémunérée de trente (30) minutes. De plus, sur présentation d'un reçu, l'Employeur s'engage à payer le repas jusqu'à concurrence de dix-huit dollars (18 \$).

23.06 Sauf en cas d'urgence, l'employé ne doit souffrir d'aucun préjudice à son refus d'effectuer du temps supplémentaire.

23.07 Sur demande d'un employé, l'Employeur consent à ce que les heures travaillées en temps supplémentaire soient prises en heures de congé et chaque heure de temps supplémentaire est compensée au taux applicable en temps régulier avec une possibilité maximum d'accumulation de trente-trois heures et trois quarts (33 ¾) ouvrables par année.

Ces jours de congé sont accordés au choix de l'employé après entente avec le directeur de service concerné. Les heures non prises en congé sont payées à la fin de l'année, soit au 31 décembre de chaque année.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials 'RL' and 'RLA'. On the right, there are initials 'FL' and 'M7'. There is also a circled 'G' below the 'RL' initials.

Advenant que l'employé accumule du temps compensable, il ne peut pas se prévaloir de l'article 21.11 et vice-versa, c'est-à-dire que l'employé qui prend le congé sans solde prévu à l'article 21.11 ne peut pas se prévaloir de l'article 23.07.

#### **ARTICLE 24 ALLOCATION D'AUTOMOBILE**

24.01 L'employé qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions reçoit une compensation au kilométrage réellement parcouru établie conformément au décret du Conseil du trésor en ce qui a trait aux indemnités de kilométrage et minimal quotidien.

24.02 L'allocation automobile mensuelle versée aux inspecteurs en bâtiment et techniciens en génie civil réguliers à temps complet à l'emploi de l'Employeur avant le 1er janvier 2010 est de 210 \$.

Aucune compensation n'est versée pour tous les déplacements à l'intérieur d'un rayon de 10km du lieu de travail habituel.

Tout employé (incluant les inspecteurs en bâtiments et techniciens en génie civil) qui obtient un statut de régulier à temps complet après le 1er janvier 2010, reçoit uniquement une compensation en vertu de 24.01

#### **ARTICLE 25 DÉPENSES ENCOURUES**

25.01 À la condition que les dépenses soient approuvées par le directeur du service, l'Employeur rembourse à l'employé tout déboursé raisonnable effectué dans l'exercice de son travail, dans un délai d'au plus trente (30) jours, sur production de pièces justificatives.

25.02 L'Employeur paie et/ou rembourse à tout employé une cotisation annuelle comme membre d'une corporation ou d'un ordre professionnelle en relation avec la fonction, sur présentation de pièces justificatives.

#### **ARTICLE 26 ÉVALUATION DES EMPLOIS ET ADMINISTRATION DES SALAIRES**

26.01 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute fonction nouvelle ou modifiée sont réalisés selon le Manuel conjoint de classification des fonctions constituant l'annexe «D» de la présente Convention collective.

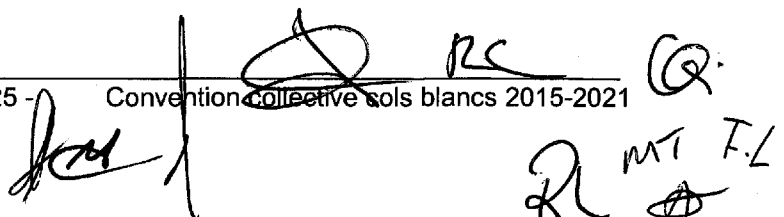
26.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.

26.03 L'Employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par l'employé ou selon le travail qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'Employeur.

26.04 L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.

*[Handwritten signatures and initials: RC, G., RL, MT, F.L.]*

- 26.05 Si un employé prétend:
- A) qu'une modification de son travail ou de ses conditions d'exécution apportée par l'Employeur a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement assigné, ou
  - B) que la description de fonction n'est plus, dans son ensemble, représentative des tâches accomplies
- il peut formuler une demande de révision de sa description de tâche et/ou de l'évaluation de sa fonction au Comité conjoint d'évaluation par l'entremise de la partie syndicale dudit Comité conjoint.
- 26.06 Le Comité conjoint d'évaluation est constitué de deux (2) membres désignés par l'Employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat.
- 26.07 Le rôle des membres de la partie syndicale à ce Comité conjoint est d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui concerne les descriptions de fonctions et leur évaluation.
- 26.08 L'Employeur convient d'accorder une période d'absence avec solde aux employés désignés par le Syndicat à ce comité conjoint afin de participer aux rencontres conjointes d'évaluation et d'analyse des dossiers. Ces employés doivent préalablement avoir effectué les démarches prescrites à la présente Convention collective afin de s'absenter du travail.
- 26.09 Malgré toute autre disposition du présent article, il est loisible à l'Employeur de créer tout nouveau poste qu'elle juge approprié. Cependant, l'Employeur doit préalablement à l'affichage, transmettre au Syndicat la description du poste proposé de même que son pointage.
- 26.10 Lorsque l'Employeur modifie ou crée une fonction, il fournit en trois (3) copies la description de cette fonction, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation aux membres de la partie syndicale du Comité conjoint d'évaluation.
- 26.11 Si dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale le Syndicat n'a pas contesté la description et/ou l'évaluation de la fonction, le tout est considéré comme accepté. L'Employeur fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles de la fonction en copies suffisantes.
- 26.12 Dans les dix (10) jours suivant la remise au Syndicat de la description d'emploi et du pointage, le Comité conjoint d'évaluation doit se rencontrer afin de tenter de s'entendre sur l'évaluation du poste ou de la fonction.
- 26.13 Nonobstant toute autre disposition du présent article, l'Employeur se réserve le droit de mettre en vigueur un nouvel emploi et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au Comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, L'Employeur doit remettre au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de cette

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'J. ...'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'RC'. To the right of this, there are several initials and marks, including 'Q.', 'R', 'MT', 'F.L.', and a small circular mark.

mise en vigueur la description et l'évaluation de l'emploi et le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.

- 26.14 Toute entente entre les parties au niveau du Comité conjoint d'évaluation doit être ratifiée par le l'Employeur et le Syndicat.
- 26.15 Toute rencontre entre les parties au sein du Comité conjoint d'évaluation fera l'objet d'un procès-verbal dressé par l'Employeur.
- 26.16 L'assignation à une fonction nouvelle ou modifiée se fait en conformité avec les dispositions de la Convention collective.
- 26.17 Lors d'une reclassification d'une fonction à une classe supérieure, l'employé reçoit le salaire correspondant à cette classe supérieure selon les modalités prévues à la présente Convention collective.
- 26.18 Lors de l'implantation ou d'une reclassification d'une fonction à une classe inférieure, l'employé régulier à temps complet et l'employé régulier à semaine réduite ne subissent pas de baisse de salaire, sauf pour les employés surnuméraires ou ceux travaillant temporairement en fonction supérieure à cet emploi
- 26.19 La rétroactivité est limitée dans tous les cas à un maximum de six (6) mois antérieurs à la date de la demande de révision.
- 26.20 Le versement salarial d'un ajustement résultant de la reclassification prévue en 26.17 est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'entente prévue à l'article 26.14 ou la décision arbitrale concernant cette fonction.

26.21 **Procédures d'arbitrage**

Nonobstant les dispositions de l'article « Procédure de griefs », il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation est référé par l'une ou l'autre des deux (2) parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale. Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige, ainsi que le règlement demandé aux copies de ceci à l'autre partie. Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite de la demande de révision ne l'invalide pas.

- 26.22 Les parties conviennent conjointement de s'entendre pour nommer un arbitre; à défaut de quoi, les parties demandent au ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 26.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a mandat d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'RC'. In the center, there is a large, stylized signature. On the right, there are several initials and signatures, including 'G.', 'RL', 'MT', and 'F.L.'.

26.24 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales par les parties.

26.25 Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions d'emploi et leur évaluation ou réévaluation de même que dans la classification, est corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation.

26.26 Les annexes « A-1 », « B-1-A », « B-1-B » et « B-1-C » sont corrigées et mises à jour régulièrement lors de tout changement apporté, et l'annexe « B-2 » est mise à jour une (1) fois par mois. Ces annexes révisées sont remises au Syndicat dans les trois (3) jours suivant ces mises à jour.

#### 26.27 Définitions pertinentes à l'évaluation des emplois

Dans le présent manuel, les expressions et termes suivants ont la signification ci-après indiquée:

- A) «**Fonction**»: poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes; elles sont décrites dans la nomenclature constituant l'annexe «D» de la Convention de base;
- B) «**Poste**»: affectation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction;
- C) «**Tâche**»: toute activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé;
- D) «**Plan d'évaluation**»: l'ensemble des règles formulées dans le présent manuel en vue de mesurer la valeur relative des fonctions entre elles; cette valeur s'exprime en points;
- E) «**Classement**»: la méthode utilisée pour classer dans un groupe de traitement une fonction suivant le nombre de points obtenus lors de son évaluation;
- F) «**Modification**»: tout changement apporté par l'Employeur à une fonction ou aux conditions dans lesquelles elle est exécutée affectant l'un ou l'autre des facteurs d'évaluation.

#### 26.28 Fonction temporaire

L'employé affecté temporairement à une fonction moins rémunérée que sa fonction habituelle maintient son salaire. L'employé qui a travaillé dans une fonction mieux rémunérée a droit d'être rémunéré suivant cette fonction à compter de la première heure.

26.29 Les salaires d'une semaine sont payés la semaine suivante.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'RS' on the right, and initials 'CBi', 'RL', 'MT', and 'F.L.' on the far right.

La paie est remise aux employés chaque jeudi au cours de l'avant-midi. Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômé et payé, la paie sera distribuée la veille.

L'employé doit adhérer au système de dépôt direct et transmettre l'information à cet effet.

Le talon du chèque doit indiquer:

- le salaire brut;
- les déductions syndicales et autres;
- le salaire net;
- les heures et le gain en temps supplémentaire;
- la déduction de R.E.É.R. collectif et le total ainsi versé.

26.30 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels selon le mode de paiement en vigueur qui suit la fin de son engagement, à la condition qu'il n'ait aucune redevance envers l'Employeur. Cependant, s'il y a redevance, l'employé remet à l'Employeur les sommes dues.

26.31 Les corrections des erreurs dans la paie de chaque employé sont apportées sur la paie suivante.

## **ARTICLE 27 AUTRES AVANTAGES**

27.01 L'Employeur consent à rembourser à tout employé la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude reconnu par le ministère de l'Éducation, approuvé par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par l'employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure. L'employé qui aura reçu une telle aide de l'Employeur devra rembourser l'Employeur s'il quitte ce dernier dans les deux (2) années subséquentes de l'aide consentie.

27.02 L'Employeur accepte de défrayer la totalité des frais d'inscription et de scolarité seulement dans les cas où l'employé a fait une demande de perfectionnement et produit une attestation établissant qu'il a obtenu sa note de réussite de cours.

27.03 Si un cours est demandé par l'Employeur ou les autorités gouvernementales, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours.

27.04 A) Si un employé est poursuivi devant les tribunaux civils à la suite d'un acte licite accompli dans les limites de son travail, l'Employeur lui procure les services d'un conseiller juridique.

B) Dans tous les cas où un employé régulier à temps complet agit dans l'exercice de ses fonctions comme tel, l'Employeur s'engage à prendre fait et cause dans toute poursuite civile devant les tribunaux, pourvu que ledit employé n'ait pas commis de

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'RL', 'MT', and 'F.L.' on the right.

faute lourde et ne se soit rendu coupable d'aucune infraction ou acte criminel, auquel cas, l'Employeur pourra exercer tout recours ou recouvrement contre son employé même s'il n'est plus à l'emploi de l'Employeur.

27.05 Les employés non couverts par le régime d'assurance collective bénéficient, lorsqu'ils ont cumulé 1 755 heures travaillées, du programme d'aide aux employés.

#### 27.06 **Congé à traitement différé**

L'Employeur accorde un congé à traitement différé au salarié régulier (régulier, régulier à semaine réduite et saisonnier) qui en fait la demande si, de l'avis de l'Employeur, le salarié peut être remplacé sans affecter les nécessités et besoins du service. Ce congé ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois par service.

Ce régime de congé à traitement différé permet à un salarié d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement.

Le régime de congé à traitement différé s'applique uniquement selon la durée du régime et dudit congé suivant le tableau ci-après :

Durée du régime				
(la durée du régime comprend la durée de la période travaillée et celle du congé)				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,34 %	87,5 %	90 %
12 mois	s/o	s/o	75 %	80 %

Le salarié doit revenir au travail après son congé pour une période au moins égale à celle de la durée du régime de son congé à traitement différé, sauf en cas de départ pour la retraite d'un salarié.

Aucun congé à traitement différé ne sera accordé par l'Employeur à un salarié n'ayant pas accompli dix (10) ans de service continu pour l'Employeur.

De plus, aucun salarié ne peut se voir octroyer plus d'un (1) congé à traitement différé par période de cinq (5) ans.

La période de congé se situe nécessairement à la fin de la période prévue à l'entente.

Toute demande de congé à traitement différé doit être formulée dix (10) semaines avant le début estimé du régime.

## **ARTICLE 28 RÉTROACTIVITÉ**

28.01 Les clauses à incidence monétaires sont rétroactives au 1er janvier 2015. Aucune correction négative ne sera effectuée pour le temps supplémentaire et les allocations automobiles, s'il y a lieu.

28.02 L'Employeur paie la rétroactivité dans les trente (30) jours de la signature des présentes. Cette rétroactivité est versée à tous les employés qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période visée par la rétroactivité, ou à leurs ayants droit, et ce, pour chaque semaine où ils sont à l'emploi de l'Employeur.

**ARTICLE 29 ANNEXES**

29.01 Les annexes font partie intégrante de la présente Convention collective.

**ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION**

30.01 La présente Convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et se termine le 31 décembre 2021.

30.02 Les dispositions de la présente Convention collective s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle Convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette Convention collective à Mont-Saint-Hilaire ce 22<sup>e</sup> jour d'août 2016.


SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2425

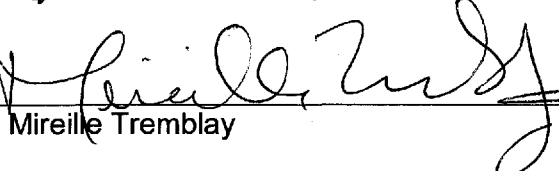
VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE

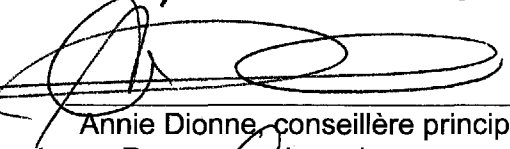
  
Robert Charron, président

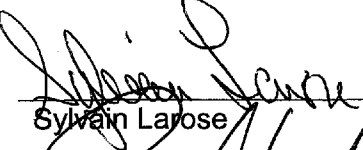
  
Yves Corriveau, maire

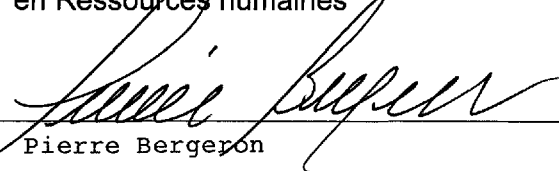
  
Cynthia Gauthier, vice-présidente

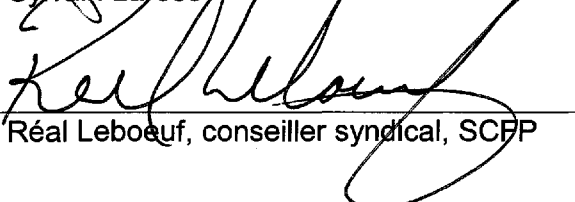
  
Daniel Desroches, directeur général

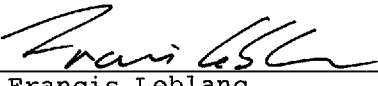
  
Mireille Tremblay

  
Annie Dionne, conseillère principale  
en Ressources humaines

  
Sylvain Larose

  
Pierre Bergeron

  
Réal Leboeuf, conseiller syndical, SCFP

  
Francis Leblanc

**ANNEXE A-1**

**CLASSIFICATION ET SALAIRE DES EMPLOYÉS**

Classes	Étendue Minimum	Emplois Maximum	Poste	Taux de salaire 2015	Taux de salaire 2016	Taux de salaire 2017	Taux de salaire 2018	Taux de salaire 2019	Taux de salaire 2020	Taux de salaire 2021
Entrée	0	214	Agent de bureau junior	19,910	20,308	20,714	21,128	21,551	21,982	22,751
1	215	246	Brigadier scolaire	20,806	21,222	21,646	22,079	22,521	22,971	23,775
			Préposé conteneurs	20,806	21,222	21,646	22,079	22,521	22,971	23,775
			Surveillant	20,806	21,222	21,646	22,079	22,521	22,971	23,775
2	247	278	Surveillant-sauveteur	21,701	22,135	22,577	23,029	23,490	23,959	24,798
			Assistant surveillant-sauveteur	21,701	22,135	22,577	23,029	23,490	23,959	24,798
			Préposé à la bibliothèque	21,701	22,135	22,577	23,029	23,490	23,959	24,798
3	279	310	Journalier	22,597	23,049	23,510	23,980	24,459	24,949	25,822
4	311	342	Agent de bureau	23,493	23,963	24,442	24,931	25,429	25,938	26,846
			Préposé à l'entretien	23,493	23,963	24,442	24,931	25,429	25,938	26,846
			Moniteur de natation	23,493	23,963	24,442	24,931	25,429	25,938	26,846
			Réceptionniste-piscine	23,493	23,963	24,442	24,931	25,429	25,938	26,846
5	343	374	Réceptionniste-téléphoniste	24,387	24,874	25,372	25,879	26,397	26,925	27,867
			Moniteur - Cours avancés	24,387	24,874	25,372	25,879	26,397	26,925	27,867
			Animateur bibliothèque	24,387	24,874	25,372	25,879	26,397	26,925	27,867
6	375	406	Moniteur chef	25,283	25,788	26,304	26,830	27,367	27,914	28,891
			Jardinier	25,283	25,788	26,304	26,830	27,367	27,914	28,891
7	407	438	Journalier-opérateur 3	26,179	26,702	27,236	27,781	28,337	28,904	29,915
			Préposé service à la clientèle	26,179	26,702	27,236	27,781	28,337	28,904	29,915
			Préposé au soutien administratif	26,179	26,702	27,236	27,781	28,337	28,904	29,915
			Dessinateur	26,179	26,702	27,236	27,781	28,337	28,904	29,915
			Préposé à la perception	26,179	26,702	27,236	27,781	28,337	28,904	29,915

8	439	470	Journalier-opérateur 2	27,074	27,615	28,168	28,731	29,306	29,892	30,938
			Technicien en documentation	27,074	27,615	28,168	28,731	29,306	29,892	30,938
			Préposé aux comptes à payer	27,074	27,615	28,168	28,731	29,306	29,892	30,938

9	471	502	Horticulteur	27,970	28,529	29,100	29,682	30,275	30,881	31,962
			Secrétaire	27,970	28,529	29,100	29,682	30,275	30,881	31,962
			Journalier-opérateur 1	27,970	28,529	29,100	29,682	30,275	30,881	31,962
			Secrétaire et percepteur des amendes	27,970	28,529	29,100	29,682	30,275	30,881	31,962
			Chef d'équipe aux bâtiments	27,970	28,529	29,100	29,682	30,275	30,881	31,962

10	503	534	Préposé aux permis	28,866	29,443	30,032	30,633	31,245	31,870	32,986
			Préposé à la réglementation	28,866	29,443	30,032	30,633	31,245	31,870	32,986
			Préposé à la comptabilité	28,866	29,443	30,032	30,633	31,245	31,870	32,986
			Aide-mécanicien (soudeur)	28,866	29,443	30,032	30,633	31,245	31,870	32,986
			Chef d'équipe, Parcs et espaces verts	28,866	29,443	30,032	30,633	31,245	31,870	32,986

11	535	566	Coordonnateur aux activités événementielles et de loisir	29,761	30,356	30,963	31,582	32,214	32,858	34,008
			Agent de liaison	29,761	30,356	30,963	31,582	32,214	32,858	34,008
			Chef d'équipe à la voirie	29,761	30,356	30,963	31,582	32,214	32,858	34,008
			Chef d'équipe aux réseaux d'égouts et d'aqueduc	29,761	30,356	30,963	31,582	32,214	32,858	34,008
			Préposé à la paie	29,761	30,356	30,963	31,582	32,214	32,858	34,008
			Agent de communication	29,761	30,356	30,963	31,582	32,214	32,858	34,008
			Mécanicien	29,761	30,356	30,963	31,582	32,214	32,858	34,008

12	567	598	Inspecteur municipal	30,657	31,270	31,895	32,533	33,184	33,848	35,032
			Technicien paie et comptabilité	30,657	31,270	31,895	32,533	33,184	33,848	35,032

13	599	630	Responsable - Gestion documentaire	31,552	32,183	32,827	33,483	34,153	34,836	36,055
----	-----	-----	------------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

14	631	662	Conseiller en environnement	32,447	33,096	33,758	34,433	35,122	35,824	37,078
			Technicien en génie civil	32,447	33,096	33,758	34,433	35,122	35,824	37,078

15	663	694	Conseiller professionnel en urbanisme	33,343	34,010	34,690	35,384	36,091	36,813	38,102
----	-----	-----	---------------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Étudiant et Employé non subventionné	Non applicable		1 <sup>ère</sup> année = salaire minimum + 20 % 2 <sup>ème</sup> année = salaire minimum + 30 % 3 <sup>ème</sup> année = salaire minimum + 40 %  Remarque : Considérer un (1) an d'emploi si plus de 200 heures dans une année
---	----------------	--	--

*[Handwritten signatures and initials: RL, G, FL, IMT]*

## ANNEXE A-2

### AUGMENTATIONS DE SALAIRE CONSENTIES

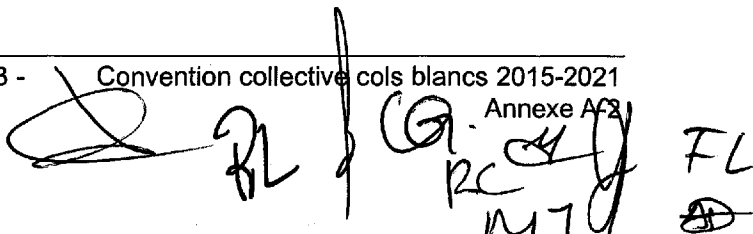
Augmentation de salaire annuelle 2015 à 2021.....2 % par année <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Tout employé dont l'augmentation de salaire consentie aurait pour effet de lui permettre de recevoir un taux de salaire supérieur à celui de sa classe, recevra le taux de salaire de sa classe; le reste de l'augmentation de salaire sera versée sous forme forfaitaire le ou vers le 15 janvier pour les employés réguliers et au début de l'année suivante pour les employés surnuméraires.

Tout employé dont le taux de salaire reçu est supérieur à celui de sa fonction (avant augmentation), tel qu'indiqué à l'annexe A-1, reçoit son augmentation salariale de la façon suivante:

- 50 % de l'augmentation en ajustement de son taux horaire;
- 50 % de l'augmentation en forfaitaire calculé sur le salaire annuel régulier et payé le ou vers le 15 janvier.

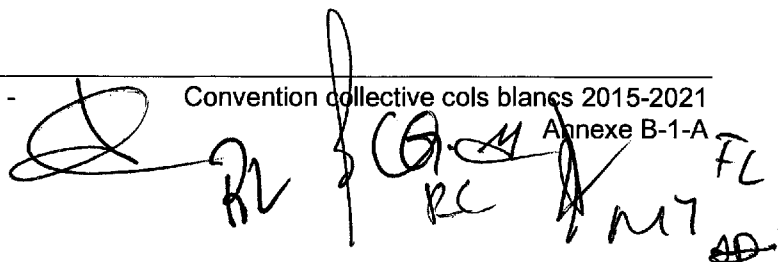
Un rattrapage salarial de 1,5 % sera effectué au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Handwritten signatures and initials, including 'FL' and 'MTC'.

## ANNEXE B-1-A

### LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS COMPLET

Nom	Fonction	Date d'entrée en fonction
LECOURS, Johanne	Secrétaire	1972-12-04
LEFEBVRE, Denis	Technicien en génie civil	1988-04-18
FILION, Josée	Responsable gestion documentaire	1989-10-03
DOUVILLE, Monique	Agent de liaison	1993-03-15
CHALIFOUX, Manon	Préposée à la perception	1999-06-23
SAVARIA, Guylaine	Préposée à la comptabilité	2004-01-13
JUTRAS, Lucie	Secrétaire	2005-09-12
GIRARD, Denise	Agent de communication	2005-09-12
LAMARRE, Marie-Hélène	Technicienne en documentation	2006-05-23
LAPOINTE, Pierrette	Secrétaire	2008-07-07
TERRIAULT, François	Conseiller en environnement	2008-07-07
BARIL, Marie-Andrée	Inspecteur municipal	2009-04-06
GAUTHIER, Cynthia	Coordonnatrice aux activités événementielles et de loisirs	2009-05-04
PLANTE, Chantal	Préposé à la paie	2010-04-07
LEBLANC, Marie-Andrée	Secrétaire	2010-05-17
MONTALVA-MORIER, Jonathan	Inspecteur municipal	2011-05-02
CYR, Luc	Dessinateur	2012-02-06
NOISEUX, Hélène	Secrétaire	2012-06-21
CHARTRAND, Lyse	Préposée au soutien administratif	2013-02-05
COMTOIS, Ginette	Préposée service à la clientèle	2013-02-05
TANGUAY, Ginette	Secrétaire	2013-03-05
COLLIN, Audrey	Agente de communication	2014-07-08
CEMSCHI, Roman	Inspecteur municipal	2014-11-04
TRUDEL, Patricia	Secrétaire et perceptrice d'amendes	2015-02-18
ROBLÈS, Marion	Préposée aux permis	2015-07-13
DES ROCHES, Marie-Line	Conseiller professionnel en urbanisme	2015-08-04
BLAIS, Frédérique	Technicienne en documentation	2015-10-06
CHARTRAND, Claudia	Secrétaire	2016-07-05
DORVAL, Sylvie	Agent de bureau	2016-09-07
MÉNARD, Annie	Préposée aux comptes à payer	2016-10-04
GÉNÈREUX, Nathalie	Préposée à la bibliothèque	2016-10-23



**ANNEXE B-1-B**

**LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À SEMAINE RÉDUITE**

<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>	<b>Date d'entrée en fonction</b>
RODIER, Nicole	Réceptionniste-piscine	1986-02-10
TOUTANT, Louise	Réceptionniste-piscine	1989-09-18
JARRET-HOULE, Pamela	Réceptionniste-piscine	2016-02-19
ROBITAILLE, Denise	secrétaire	2016-09-07
VINCENT, Lucie	préposé au soutien administratif	2016-09-07
LECAVALIER, Lucie	Agent de bureau	2016-10-04
DUMONT, Élane	Préposée à la bibliothèque	2016-10-24
BLACKBURN, Sonia	Préposée à la bibliothèque	2016-10-25

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, and initials 'RL', 'C.R.C.', 'FL', and 'M' on the right.

**ANNEXE B-2**

**LISTE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES**

Nom	Fonction	Date d'entrée en fonction	Heures d'ancienneté par fonction	Heures totales
<b>CLASSE «C»</b>				
DUBÉ, Jocelyne	Secrétaire	2000-05-09	9 500	19 165
	Préposée à la paie		3 198	
	Service à la clientèle		3 189	
	Préposée aux comptes à payer		2 470	
	Agent de bureau		410	
	Préposée à la comptabilité		392	
	Agent de bureau junior		7	
GRÉGOIRE, Stéphanie	Préposée à la bibliothèque	2009-05-06	8 288	8 296
	Animateur bibliothèque		8	
HAMEL, Francine	Secrétaire	2011-10-20	5 782	5 782
TURCOTTE, Johanne	Réceptionniste-piscine	2011-08-24	5 084	5 127
	Agent de bureau		43	
FORTIER, Chantale	Préposée à la perception	2012-11-12	2 637	4 441
	Agent de bureau		1 737	
	Secrétaire		67	
PALARDY, Réjean	Préposé à la perception	2015-12-23	442	50 024
	Préposé à la paie		49 583	

**CLASSE «B»**

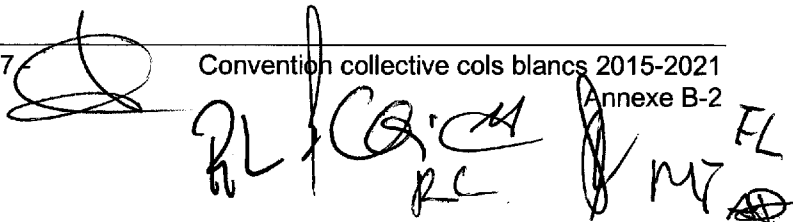
POIRIER, Vincent	Conseiller professionnel en urbanisme	2015-06-08	2 244	2 244
MEUNIER, Nicole	Préposée à la bibliothèque	2013-05-30	2 187	2 187
MCKINNON, Ginette	Réceptionniste-piscine	2014-06-09	1 995	1 995

**CLASSE «A»**

ROBERT, Véronique	Agent de communication	2015-10-14	1 608	1 608
DESTREMPES, Pierrette	Secrétaire	2013-07-17	1 178	1 185
	Agent de bureau junior		7	
BLANCHETTE, Marc	Préposé à la bibliothèque	2014-02-12	1 059	1 059
BURELLE, Jacinthe	Préposée service à la clientèle	2010-06-03	1 027	1 049
	Agent de bureau junior		23	
BÉLAIR, Diane	Préposée à la bibliothèque	2015-09-18	897	897
TISON, Claudine	Préposée à la bibliothèque	2010-11-05	804	804
LANCTÔT, Véronic	Réceptionniste-piscine	2016-02-23	506	506
TURGEON, Alexandra	Réceptionniste-piscine	2012-12-02	385	421
	Agent de bureau		26	
	Agent de bureau junior		9	
GAGNON, Marjolaine	Réceptionniste-piscine	2010-12-22	245	245
LOISELLE, Élise	Secrétaire	2016-07-21	238	238

Handwritten signatures and initials: RL, RC, MT, FL, and a circled 'A'.

GRONDIN, Étienne	Agent de bureau	2015-02-16	132	
	Agent de bureau junior		9	141
DROUIN, Stéphanie	Réceptionniste-piscine	2011-04-22	100	100
BOURRET, Doris	Agent de bureau junior	1995-08-29	51	51
DARVEAU, Johanne	Agent de bureau junior	2008-09-02	51	51
CAPIELLO-KAPSIK, Claire	Agent de bureau junior		45	45
SAVOIE, Marianne	Coordonnatrice aux act. événementielles	2016-07-13	24	
	Agent de bureau junior		11	35
BÉRARD, Audrey	Agent de bureau junior	2016-01-14	24	24
CARON, Sophie-Andrée	Agent de bureau junior	2016-01-14	23	23
LÉONARD, Naomie	Agent de bureau junior	2015-09-11	17	17

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, and initials 'RL', 'CA', 'RC', 'MT', and 'FL' on the right.

## ANNEXE D

### MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

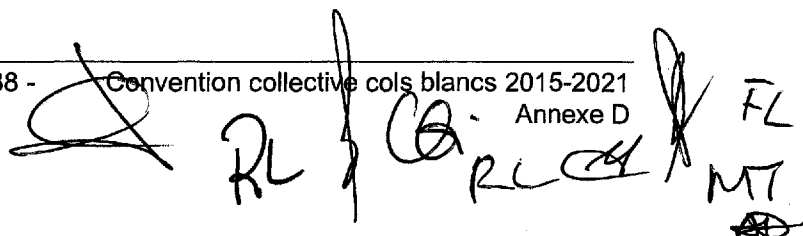
---

#### PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS SANS ÉGARD AU SEXE

#### DESCRIPTION DES FONCTIONS

- CLASSEMENT DES FONCTIONS
- DESCRIPTION DES FONCTIONS
- ÉVALUATION DES FONCTIONS

Voir document en annexe

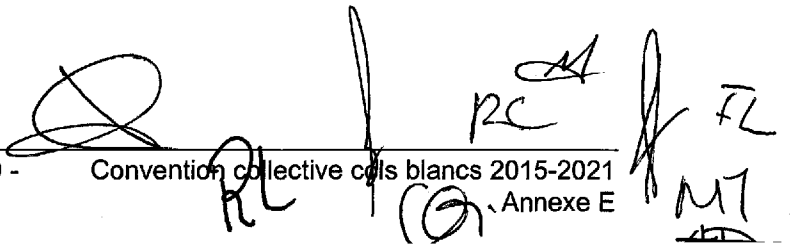
Handwritten signatures and initials, including 'RL', 'CA', 'RL', 'MT', and 'FL'.

**ANNEXE E**

**LETTRES D'ENTENTE**

- 1) Allocation automobile
- 2) Régime de retraite à financement salarial de la FTQ
- 3) Employés réguliers à semaine réduite
- 4) Heures d'ouverture

Pages suivantes

Handwritten signatures and initials in black ink. From left to right: a large stylized signature, the initials 'RC', a vertical line, the initials 'FL', and the initials 'MT'.

## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE  
(ci-après nommée la « VILLE »)

**ET:** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 2425  
(ci-après nommé le « SYNDICAT »)

**OBJET :** Allocation automobile

---

**ATTENDU QU'**en date du 1<sup>er</sup> novembre 2010, Mme Marie-Andrée Baril, inspecteur en bâtiment, M. Denis Lefebvre, technicien en génie civil, et M. François Thériault, inspecteur en bâtiment, tous à l'emploi de la Ville à titre d'employés réguliers à temps complet, reçoivent une compensation au kilométrage réellement parcouru et une allocation automobile mensuelle pour l'utilisation de leur véhicule automobile dans l'exercice de leurs fonctions;

**ATTENDU QU'**en vertu de la présente convention collective, aucun employé ne peut recevoir une allocation mensuelle et une compensation au kilométrage réellement parcouru;

**ATTENDU QUE** la Ville et le Syndicat conviennent de conserver ces modes de compensation à titre de « droits acquis » pour les employés susmentionnés;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

**QUE** Mme Marie-Andrée Baril, inspecteur en bâtiment, M. Denis Lefebvre, technicien en génie civil, et M. François Thériault, inspecteur en bâtiment recevront les compensations de kilométrage réellement parcouru et d'allocation automobile prévues aux articles 24.01 et 24.02, et ce, jusqu'au moment de leur départ;

**QUE** le Syndicat reconnaît que la présente entente constitue un cas d'exception ne pouvant être reconnu comme un précédent.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LA VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE CE 10<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DÉCEMBRE 2010.**

S.C.F.P. SECTION LOCALE 2425

VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE

  
\_\_\_\_\_  
Jacques Hébert, président

  
\_\_\_\_\_  
Michel Gilbert, maire

  
\_\_\_\_\_  
Denis Lefebvre, secrétaire-archiviste

  
\_\_\_\_\_  
Patrick Savard, directeur général

  
\_\_\_\_\_  
François Thériault

  
\_\_\_\_\_  
Marie-Andrée Baril

## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE  
(ci-après nommée « Ville »)

**ET :** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)  
SECTION LOCALE 2425  
(ci-après nommé « Syndicat »)

**OBJET :** REGIME DE RETRAITE A FINANCEMENT SALARIAL  
DE LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC

---

**ATTENDU QUE** les employés cols blancs et cols bleus de la Ville bénéficient d'un Régime enregistré d'épargne retraite (ci-après « RÉER »);

**ATTENDU QUE** lors du renouvellement des Conventions collectives cols blancs et cols bleus, les parties se sont entendues pour implanter le Régime de retraite à financement salarial (ci-après « régime ») de la Fédération des travailleurs du Québec (ci-après « FTQ ») d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2017 afin de remplacer le RÉER;

**ATTENDU QUE** la Ville ne peut engendrer quelque déficit que ce soit;

**ATTENDU QUE** les parties se sont entendues pour que les coûts d'administration et les coûts des honoraires professionnels soient entièrement pris en charge par le régime;

**ATTENDU QUE** les parties doivent s'entendre sur les modalités du contrat liant la Ville à la FTQ;

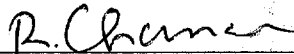
### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Suite à la signature des Conventions collectives, au moment convenu entre les parties et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Ville convient de procéder aux aménagements requis afin de permettre la transition vers le régime;
2. Les obligations de la Ville consisteront à :
  - a) verser neuf pour cent (9 %) du salaire régulier dans le régime de la manière indiquée par le Syndicat conditionnellement à ce que le travailleur verse également neuf (9%) du salaire régulier;
  - b) Prélever la cotisation fixée pour la personne salariée régulier (à temps complet, à semaine réduite ou saisonnier) à la fin de leur période d'essai ou, et ce, pour toute personne salarié visée par la présente, si avant le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle il satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes (article 34 de *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*) :
    - i) avoir reçu de l'Employeur une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles établi, pour l'année de référence, conformément à la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
    - ou
    - ii) avoir complété 700 heures de travail au service de l'Employeur.

- c) transmettre l'information requise aux fins de l'administration dudit régime, incluant la liste contenant le nom des personnes salariées pour lesquelles ces cotisations ont été déduites et le salaire versé et cotisé de ces personnes salariées;
3. La Ville s'engage à compléter les formulaires et à fournir aux fiduciaires et à l'administrateur du régime les renseignements qui pourraient être nécessaires, à l'occasion, pour la bonne administration et la bonne gestion du régime;
4. La Ville ne peut être tenue à quelque déficit que ce soit;
5. Par ailleurs, les coûts de l'administration du régime et les coûts des honoraires professionnels sont entièrement pris en charge par ledit régime;
6. Les parties s'entendent pour qu'une fois le régime mis en place, la Ville ne verse plus le montant du RÉER prévu à l'article 16.01 des Conventions collectives.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONT-SAINT-HILAIRE LE 22<sup>E</sup> JOUR DU MOIS août 2016.

SCFP, SECTION LOCALE 2425




Robert Charron, président

VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE



Daniel Desroches, directeur général



Marie-Hélène Lamarre, secrétaire archiviste

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE  
(ci-après nommée « Ville »)

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)  
SECTION LOCALE 2425  
(ci-après nommé « Syndicat »)

OBJET : EMPLOYES REGULIERS A SEMAINE REDUITE

---

ATTENDU la définition du statut d'employé régulier à semaine réduite sur laquelle les parties se sont entendues lors du renouvellement de la Convention collective des cols blancs 2015-2021 (ci-après « Convention collective »);

ATTENDU QUE certains employés bénéficiant du statut d'employé régulier à semaine réduite avant la signature de la Convention collective ne rencontrent plus le nombre d'heures minimum prévu;

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


1. Les personnes suivantes bénéficient du statut d'employé à semaine réduite en vigueur avant la signature de la Convention collective, à moins qu'elles n'obtiennent un nouveau poste comportant un statut différent :

Nicole Rodier  
Louise Toutant  
Pamela Jarret-Houle

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONT-SAINT-HILAIRE LE 22<sup>E</sup> JOUR DU MOIS  
août 2016.

SCFP, SECTION LOCALE 2425

VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE

  
Robert Charron, président

  
Daniel Desroches, directeur général

  
Marie-Hélène Lamarre, secrétaire archiviste

## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE  
(ci-après nommée « Ville »)

**ET :** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)  
SECTION LOCALE 2425  
(ci-après nommé « Syndicat »)

**OBJET :** HEURES D'OUVERTURES

---

**ATTENDU QUE** le Syndicat souhaite que l'horaire d'été tel que défini à l'article 22.01 des Conventions collectives cols blancs et cols bleus 2015-2021 (ci-après « Conventions collectives ») soit appliqué à l'année;

**ATTENDU QUE** la Ville désire optimiser les heures d'ouverture de certains Services;

**ATTENDU QUE** la Ville souhaite mettre à l'essai des horaires de travail particuliers pour les Services juridiques, le Service de l'aménagement du territoire et de l'environnement, le Service des finances et les Services aux citoyens et communications;

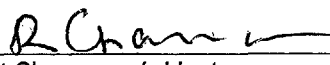
### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

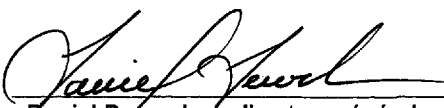
1. En ce qui concerne les Services juridiques, le Service des finances et les Services aux citoyens et communications, les comptoirs accueillant la clientèle seront ouverts pendant la période du dîner, soit du lundi au jeudi de 12 h à 13 h. L'heure de dîner des employés de ces Services affectés à travailler durant cette plage sera convenue en fonction des besoins des Services, entre 11 h et 14 h;
2. En ce qui concerne le Service de l'aménagement du territoire et de l'environnement, l'horaire de travail sera du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30, et le vendredi de 7 h à 12 h. Les employés de ce Service qui débiteront à 7 h termineront une heure quinze plus tôt;
3. La période d'essai pour ces horaires particuliers sera d'une durée d'un (1) an à compter de la date de mise en application. Si cette période d'essai s'avère concluante, les horaires seront alors définitifs;
4. Advenant l'implantation d'un guichet unique pour le service à la clientèle nécessitant la création d'un nouveau poste, les parties s'entendent pour discuter des modalités d'intégration d'un horaire de soir.

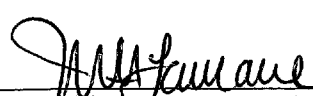
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONT-SAINT-HILAIRE LE 22<sup>E</sup> JOUR DU MOIS  
août 2016.

SCFP, SECTION LOCALE 2425

VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE

  
Robert Charron, président

  
Daniel Desroches, directeur général

  
Marie-Hélène Lamarre, secrétaire archiviste