

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE BEAUHARNOIS



ET

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

**EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE BEAUHARNOIS
(Salariés de bureau, cols blancs)**



2012-2017



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE.....	4
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5	MAINTIEN DES DROITS.....	8
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	9
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE.....	12
ARTICLE 10	CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES ET SOUS- TRAITANCE.....	15
ARTICLE 11	NOUVELLES FONCTIONS.....	16
ARTICLE 12	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	16
ARTICLE 14	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS.....	19
ARTICLE 15	CONGÉS PAYÉS (VACANCES).....	20
ARTICLE 16	INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE.....	22
ARTICLE 17	ASSURANCES COLLECTIVES.....	24
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX.....	25
ARTICLE 19	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION OU PARENTAL ..	27
ARTICLE 20	ACCIDENT DE TRAVAIL ET LÉSION PROFESSIONNELLE.....	29
ARTICLE 21	DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	29
ARTICLE 22	SALAIRE ET RÉMUNÉRATION.....	30
ARTICLE 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	32
ARTICLE 24	MESURES DISCIPLINAIRES.....	34
ARTICLE 25	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, MÉSENTENTES ET ARBITRAGE.....	35
ARTICLE 26	FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	36
ARTICLE 27	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	37

197
JF

ARTICLE 28 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	38
ARTICLE 29 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	38
ARTICLE 30 RÉTROACTIVITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	39
ANNEXE « A » LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS AU 31 DÉCEMBRE 2011	41
ANNEXE « A » LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS AU 31 DÉCEMBRE 2012	42
ANNEXE « A-1 » LISTE OFFICIELLE DES SALARIÉS TEMPORAIRES AU 31 DÉCEMBRE 2012	43
ANNEXE « B » FONCTIONS ET SALAIRES COLS BLANCS	44
ANNEXE « C » DESCRIPTION DES GARANTIES DU RÉGIME 'ASSURANCE COLLECTIVE	45
ANNEXE « D » RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	46
ANNEXE « E » DROIT D'UTILISATION DES INSTALLATIONS DE LOISIRS	52
ANNEXE « F » LETTRE D'ENTENTE IMPLANTATION D'UNE STRUCTURE SALARIALE	53
ANNEXE « G » CALENDRIER DES JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS	55
ANNEXE « H » LETTRE D'ENTENTE REGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ	57
ANNEXE « I » LETTRES D'ENTENTES	60

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

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

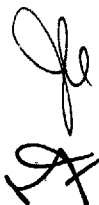
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation des salariés de bureau émis par la Commission des relations de travail conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 3.02 Travaux communautaires
- L'exécution de travaux communautaires ou compensatoires ne peut causer de mise à pied de salariés réguliers.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

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

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



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

4.04 L'expression «salarié temporaire» signifie:

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

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

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

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

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

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

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

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

L'embauche d'un salarié temporaire ne doit pas entraîner la mise à pied d'un salarié régulier. Si un changement de statut survient, l'employeur doit en aviser le salarié par écrit.

- c) Ce salarié n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention collective sauf en ce qui concerne le taux horaire prévu à l'annexe «B», les heures supplémentaires, le régime syndical, les jours fériés et les congés sociaux prévus aux paragraphes 18.01 a) une (1) journée seulement, b) c) d) e) f) et g) s'il est au travail durant cette période. Il a le droit au rappel au travail s'il a complété mille (1000) heures de travail.

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

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

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

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

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

4.06 L'expression « salarié étudiant » signifie :

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10 Le mot « salaire » signifie la rémunération en monnaies courantes et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié.

4.11 Le mot « semaine » signifie une période de sept (7) jours consécutifs s'étendant de 00 h 01 au début d'un jour donné et à minuit à la fin du septième (7^e) jour. La période est du dimanche au samedi.

4.12 Le mot « service continu » signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

- 4.13 À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier désigne aussi le pluriel et le masculin désigne également le féminin et inversement.

ARTICLE 5 MAINTIEN DES DROITS

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

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 6.02 a) Tout nouveau salarié, embauché après la date de signature des présentes, doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- b) L'employeur n'est pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier un salarié parce que le syndicat a refusé son adhésion ou l'a suspendu à titre de membre.
- 6.03 Tout salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire de l'employeur sur son traitement d'une somme équivalant aux cotisations syndicales telles que fixées par le règlement dudit syndicat. L'employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au syndicat.
- 6.04 Pour les fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'employeur par avis écrit du syndicat. Cet avis écrit prend effet au plus tard le trentième (30^e) jour suivant sa réception par l'employeur.



- 6.05 L'employeur s'engage à déduire les montants prévus au paragraphe 6.03 répartis également sur chaque versement de traitement du salarié. Il fait parvenir au syndicat, entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé sur la perception. Cet état détaillé comprend le nom, prénom et fonction des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.
- 6.06 Le 15 septembre de chaque année, l'employeur fournit au secrétariat du syndicat la liste complète des salariés comprenant leur nom, prénom, âge, traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'employeur.

ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.01 L'employeur reconnaît au président et au secrétaire du syndicat à la fois le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail dans les cas prévus à la présente convention. De ce fait, le président ou le secrétaire ne perdent aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent nullement être importunés ou subir de torts pour ces activités comme telles. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président ou du secrétaire. Le supérieur immédiat de chaque représentant doit être informé à l'avance de l'absence et de l'endroit où le représentant syndical peut être rejoint.
- 7.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 7.03 Le président ou le secrétaire du syndicat ou leur représentant peuvent être accompagnés par un membre du Comité du syndicat pour discuter de tout sujet relevant de la convention collective avec les autorités de l'employeur ou ses représentants s'ils sont convoqués par ces derniers.
- 7.04 a) Les représentants autorisés du syndicat peuvent, après avis donné au supérieur immédiat au moins une (1) semaine à l'avance, obtenir un permis d'absence, sans traitement, pour participer à des activités syndicales autres que celles prévues ci-haut, pour participer à des sessions d'étude ou pour préparer le projet de convention collective.

S'il y a demande de libération de plusieurs représentants du syndicat du même service et que cela a pour effet de nuire aux activités normales de l'employeur, celui-ci se réserve le droit de refuser cette libération ou de limiter le nombre de personnes en libération.

- b) De plus, l'employeur met à la disposition du syndicat une banque de quatre-vingt-une (81) heures avec traitement par année servant aux mêmes fins que dans le paragraphe précédent.
- c) Si au 31 décembre le syndicat n'a pas utilisé la totalité des heures indiquées au paragraphe b) du présent article au cours de l'année, un maximum de quarante heures et demi (40,5) peut être reporté à l'année suivante pour un maximum de cent vingt et une heures et demi (121,5). Le même principe est applicable à chaque année.
- d) Pour les fins du calcul des banques de temps des libérations syndicales, la banque de temps des cols bleus, des éboueurs et celle de la présente convention collective peuvent être considérées comme une banque unique.

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

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

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

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

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

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

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

8.04 L'annexe «A» de la présente convention collective constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'employeur; cette liste est mise à jour chaque fois qu'il se produit des changements dans le personnel régi par les présentes mais pas moins d'une (1) fois par année, au cours du mois de septembre. Copie de cette liste est transmise au syndicat et affichée au lieu de travail.

8.05 Le salarié nommé dans une fonction non régie par les présentes cesse d'accumuler son ancienneté; cependant, en cas de retour dans une fonction régie par les présentes, il récupère l'ancienneté acquise avant sa nomination.

Pour fins de calcul des vacances, il est réputé ne pas avoir eu d'interruption du service continu.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

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

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

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

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

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



- 9.04 L'employeur doit afficher cet avis aux endroits convenus entre les parties pour une période de cinq (5) jours ouvrables et en transmet copie au syndicat.
- 9.05 L'avis indique le titre de la fonction, les exigences normales de l'emploi, le taux de salaire, l'horaire de travail, le département ou le service concerné ainsi que la période d'affichage.
- 9.06
- a) Tout salarié intéressé doit faire part, par écrit, de sa candidature au bureau de la direction générale. Un salarié absent peut postuler par l'entremise d'un représentant syndical mais il doit confirmer sa candidature, par écrit, au plus tard dans les dix (10) jours de l'expiration de la période d'affichage.
 - b) Le défaut de se porter candidat ou le refus d'un poste n'affecte en rien les droits d'un salarié.
 - c) Dans tous les mouvements de main-d'œuvre, le fardeau de la preuve de l'incapacité d'un salarié de satisfaire aux exigences normales de l'emploi incombe à l'employeur.
- 9.07 L'employeur transmet copie au syndicat de tout affichage et avise le syndicat des candidats au poste et lui communique le nom du candidat retenu.
- 9.08 Ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés par suite :
- a) de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail;
 - b) de maladie ou d'accident;
 - c) de vacances;
 - d) de tous autres congés ou absences de trois (3) mois et moins prévus aux présentes;
 - e) d'une réduction d'heures de travail suite à une entente entre les parties;
- 9.09 L'employeur accorde le poste vacant ou nouvellement créé au candidat qui a le plus d'ancienneté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, à moins qu'il n'ait pas la compétence pour remplir les exigences normales de l'emploi. Le salarié choisi a droit à une période d'essai et de familiarisation maximum de soixante-trois (63) jours réellement travaillés. Au cours de cette période, il peut revenir à son ancien poste ou l'employeur peut le retourner à son ancien poste s'il est établi qu'il ne satisfait pas aux exigences normales de l'emploi.

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

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

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

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

9.13 Mise à pied

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

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

9.15 Préavis de mise à pied

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

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

9.16 Tout salarié mis à pied doit aviser l'employeur, par lettre recommandée, de tout changement d'adresse afin de recevoir tout avis de rappel de l'employeur.

- 9.17 Les rappels au travail se font par lettre recommandée à la dernière adresse remise par le salarié à l'employeur, au moins cinq (5) jours avant la date à laquelle le salarié doit reprendre son travail, et copie de cet avis est transmise au syndicat.
- 9.18 Le salarié ainsi rappelé doit aviser l'employeur s'il a l'intention de revenir au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis.
- 9.19 Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse de la mise à pied.

ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES ET SOUS-TRAITANCE

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

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

Si le salarié doit acquérir de la formation afin de s'adapter auxdites améliorations ou modifications, cette formation se fera sans perte de salaire et les frais seront assumés par l'employeur.

Les heures effectuées en dehors des heures régulières de travail pour cette formation seront rémunérées au taux des heures supplémentaires.

- 10.02 a) Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par l'employeur étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale peut être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur si tel contrat ou sous-contrat n'a pas pour effet de causer une mise à pied des salariés réguliers couverts par la présente convention collective.
- b) Le travail exécuté par les salariés couverts par la présente convention collective leur est exclusivement réservé en ce sens que les représentants de l'employeur ou les salarié couverts par une autre convention collective ne peuvent l'effectuer.

- 10.03 Tous les salariés réguliers à la date de signature de la présente convention collective et dont le nom apparaît à l'annexe « A » bénéficient de la sécurité d'emploi et de ce fait ne peuvent être mis à pied ni ne subir de baisse de salaire.

ARTICLE 11 NOUVELLES FONCTIONS

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

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

ARTICLE 12 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail des salariés de bureau est de trente-quatre (34) heures réparties comme suit:
- du lundi au jeudi: de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30;
 - le vendredi: de 8 h à 12 h
- 12.02 L'employeur accorde à tout salarié une période de repos de dix (10) minutes l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi (ou ce qui en tient lieu).

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 Tout travail exécuté en sus ou en dehors de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme des heures supplémentaires.
- 13.02 Les heures supplémentaires doivent être autorisées par l'employeur.



- 13.03 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées selon l'un ou l'autre des taux suivants:
- a) au taux du salaire horaire et demi (150 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées en sus ou en dehors de la journée régulière de travail;
 - b) au taux du salaire horaire et demi (150 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail accomplies en sus ou en dehors de la semaine régulière de travail;
 - c) au taux du salaire horaire double (200 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées le dimanche ou durant la période prévue par le salarié en vacances, le cas échéant, le deuxième jour consécutif dans le repos hebdomadaire des salariés qui travaillent en rotation;
 - d) au taux de salaire horaire double (200 %) du taux de salaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées au cours de l'un ou de l'autre des jours de fêtes chômés et payés, et ce en plus de la fête.
- 13.04 Les heures supplémentaires sont offertes au salarié régulier qui accomplit normalement ce travail. Si celui-ci refuse, le travail est offert à un autre salarié régulier qualifié pour faire le travail et qui a accumulé le moins d'heures supplémentaires. Le salarié régulier qui refuse de faire des heures supplémentaires est considéré comme l'ayant fait et ces heures s'accumulent à son nom.
- 13.05 À compter du 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur tient à jour un dossier des heures supplémentaires effectuées par les salariés réguliers. Ce registre est affiché et mis à jour hebdomadairement.
- Lors de l'embauche d'un nouveau salarié en cours d'année, établir la moyenne du temps effectué divisé par le nombre de salariés du service afin d'insérer son rang sur le registre. Le nombre alors obtenu est arrondi aux quinze (15) minutes.
- 13.06 Tout salarié obligé de revenir de son domicile pour effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux prévu à la clause 13.03, selon le cas pour un minimum de quatre (4) heures.
- 13.07 Les heures supplémentaires sont payées en même temps que la paie régulière, à l'exception des heures supplémentaires effectuées dans la période pendant lequel le service de la paie est fermé à Noël et au jour de l'An, lesquelles sont payées au cours du mois de janvier ou mises en banque au choix de l'employé.



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

Toutefois, sur demande écrite d'un salarié au responsable du service, l'employeur doit compenser les heures travaillées en heures supplémentaires par des heures de congé et chaque heure supplémentaire est compensée suivant les prescriptions de l'article 13; cependant, un salarié peut accumuler un maximum de soixante-huit (68) heures de congé par année et ces heures sont prises à une date choisie par le salarié et approuvées par le responsable du service.

Si, au 30 janvier de l'année qui suit, les soixante-huit (68) heures de congé dans la banque d'heures supplémentaires n'ont pas été prises, elles sont payées au taux de l'année précédente.

13.09 a) Un salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires rattachées immédiatement à ses heures régulières reçoit un montant de quinze (15 \$) dollars à titre d'allocation de repas, si le travail atteint deux (2) heures après ses heures régulières. Si le travail se poursuit au-delà de deux (2) heures, le salarié bénéficie d'une demi (1/2) heure rémunérée au taux des heures supplémentaires pour consommer son repas. Par la suite, le salarié a droit aux périodes et allocations de repas à chaque bloc de quatre (4) heures réellement travaillées.

b) Un salarié rappelé au travail en la manière prévue au paragraphe 13.06 bénéficie d'une demi (1/2) heure rémunérée au taux des heures supplémentaires pour consommer son repas, et ce dès qu'il a accompli quatre (4) heures supplémentaires réellement travaillées, et il a également droit à une allocation de quinze (15 \$) dollars pour son repas.

c) Un salarié rappelé au travail moins de quatre (4) heures avant son quart de travail régulier a droit à une allocation de dix (10 \$) dollars pour son repas.

d) Un salarié ne peut cumuler une allocation versée en vertu des paragraphes b) et c) du présent article.

e) Ces allocations sont versées sur présentation d'une pièce justificative ou, à défaut, de l'attestation du supérieur en charge au moment où le salarié effectue des heures supplémentaires. Lorsque la pièce justificative est absente, ces allocations sont imposables.

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

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

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

ARTICLE 14 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

14.01 Les salariés bénéficient des jours de fêtes suivants qui sont considérés comme étant des jours de fêtes chômés et payés :

- Jour de l'An, (*)
- Lendemain du jour de l'An, (*)
- Vendredi saint,
- Lundi de Pâques,
- Fête des Patriotes,
- (Journée nationale des Patriotes), (*)
- Fête du Canada, (*)
- le premier lundi du mois d'août;
- Fête du Travail,
- Action de Grâce,
- Veille de Noël, (*)
- Noël, (*)
- Lendemain de Noël, (*)
- Veille du jour de l'An. (*)

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

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

De plus, tous les salariés cols blancs bénéficient d'un (1) congé mobile qui doit être pris à l'extérieur de la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An identifiée à l'annexe « G ».

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

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

14.02 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, après entente avec le syndicat.

ARTICLE 15 CONGÉS PAYÉS (VACANCES)

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

- a) s'il a moins d'un (1) an, à sept heures et demi (7 ½) par mois de vacances payées (maximum de soixante-huit (68) heures) selon son taux de salaire régulier pour chaque mois de service;
- b) après un (1) an, à soixante-huit (68) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- c) après trois (3) ans, à cent deux (102) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- d) après cinq (5) ans, à cent trente-six (136) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- e) après quatorze (14) ans, à cent soixante-dix (170) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier;
- f) après vingt (20) ans, à sept (7) heures additionnelles de vacances payées par année de service selon son taux de salaire régulier jusqu'à concurrence de deux cent-quatre (204) heures.
- g) Après trente (30) ans, à deux cent trente-huit (238) heures de vacances payées selon son taux de salaire régulier.

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

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

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

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

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



- 15.04 Afin de permettre aux salariés de manifester leur choix pour la période de vacances, l'employeur affiche, avant le 1^{er} février de chaque année, une liste de salariés des différents services indiquant le nombre de jours auxquels chacun a droit et la date d'entrée en service de chacun.
- 15.05 Tous les salariés doivent avoir exprimé leur choix pour la période de vacances, par ordre d'ancienneté générale mais groupé par service, et une fois le choix fait c'est figé, sauf entente au contraire avec son supérieur.

Le choix des vacances se fait de la façon suivante :

1^{er} tour :

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

2^e tour :

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

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

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

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

- 15.06 La liste définitive des vacances est affichée au plus tard le 15 avril de chaque année.
- 15.07 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur ou décède, il a droit, lui ou ses héritiers et/ou ses ayants droits, aux heures de vacances accumulées à la date de son départ ou de son décès.
- 15.08 Tout salarié reçoit, au moment du départ pour ses vacances, son plein salaire pour la période de ses vacances basé sur le salaire régulier en vigueur lors de la prise des vacances.

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

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

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

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

- 15.09 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure. Le moment de la prise de vacances est fixé après entente avec son supérieur immédiat. Si au 31 décembre de l'année en cours les vacances n'ont pas été prises, l'employeur verse la différence entre le montant versé par l'assureur et le plein salaire pour tenir lieu de paie de vacances. Cependant, le salarié qui est absent pour maladie ou accident à compter du 1^{er} novembre pour au moins deux (2) mois peut reporter ses vacances au-delà du 31 décembre.
- 15.10 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours de vacances d'un salarié, ce congé est payé à son taux de salaire régulier ou ajouté à ses vacances annuelles, selon le choix du salarié, ou reporté à une date ultérieure fixée entre le salarié et son supérieur immédiat.
- 15.11 Lorsque l'employeur change les périodes de vacances établies conformément au présent article, pour quelque raison que ce soit, les vacances des salariés affectés sont payées au taux et demi (150 %) de leur salaire régulier.
- 15.12 Le salarié absent pour un motif prévu à la convention collective ou autrement autorisé par l'employeur est réputé accumuler le service continu aux fins du calcul des vacances.

ARTICLE 16 INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE

- 16.01 L'employeur accepte d'offrir et de maintenir un régime d'assurance collective pour les salariés pendant la durée de la convention collective, selon les modalités énumérées ci-après :



a) Le régime d'assurance collective fait partie intégrante de la convention collective. L'employeur s'engage à maintenir tel quel le régime actuel d'assurance collective pour la durée de la convention collective.

b) Le syndicat accepte que cela n'inclue pas le droit de l'employeur d'aller en soumission et de choisir l'assureur.

16.02 Au début de chaque année, l'employeur accorde à chaque salarié un crédit équivalent à soixante-quinze (75) heures de maladie dont les quinze (15) premières heures sont non monnayables. Le solde des soixante (60) autres heures est monnayable si elles n'ont pas été utilisées au cours de l'année.

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

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

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

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

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

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

- 16.05 Dans tous les cas d'absences de plus de vingt virgule quatre (20,4) heures ouvrables, l'employeur peut faire examiner, à ses frais, le salarié malade par un médecin de son choix aussi souvent qu'il le désire, mais pas plus d'une (1) fois par mois. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et il détermine la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail.
- 16.06 Le salarié a le droit de se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à part égale par l'employeur et par le salarié concerné.
- 16.07 Lors de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout salarié, ses héritiers et/ou ses ayants droit, bénéficie du solde d'heures ouvrables de maladie accumulées à son crédit au taux de salaire en vigueur au moment de son départ.
- 16.08 Un mois de service signifie un mois pendant lequel un salarié a travaillé ou a été absent en vertu de l'une ou l'autre des dispositions prévues aux présentes.
- 16.09 Tout salarié qui bénéficie d'une compensation de salaire par l'application de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec*, ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi, ne peut bénéficier simultanément du régime de crédit en maladie et d'assurance salaire de la présente convention collective.

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

ARTICLE 17 ASSURANCES COLLECTIVES

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



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

17.02 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire dont un (1) représentant du syndicat (salariés de bureau), afin de faire l'étude et la révision de toute économie découlant des modifications apportées au régime par le comité servira soit à éponger les augmentations de prime à venir ou à bonifier les couvertures déjà disponibles.

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

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

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

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

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

- a) lors de son mariage : trente-quatre (34) heures ouvrables consécutives précédant ou suivant immédiatement le jour de l'événement, le salarié ne peut bénéficier plus d'une (1) fois d'un tel congé pendant toute la durée de son emploi;
- b) lors du mariage d'un enfant : un (1) jour ouvrable, soit précédant ou suivant immédiatement le jour du mariage au choix de l'employé;
- c) lors du mariage d'un père, d'une mère, d'un frère ou d'une sœur : le jour du mariage;

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION OU PARENTAL

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

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

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

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

19.03 La salariée enceinte peut débiter son congé de maternité au plus tôt la 16^e semaine précédant la date de l'accouchement. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la salariée ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé de maternité spécial est réputé être le congé de maternité à compter du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

19.04 Durant son congé de maternité, la salariée reçoit une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) pourcent de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation qu'elle reçoit du régime québécois d'assurance parental;

- 19.05 En prolongation de son congé de maternité, la salariée a le droit de bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, avec droit de retour sur son poste.

La salariée qui désire se prévaloir d'un tel congé doit en aviser l'employeur avant la fin de son congé de maternité tel que prévu au paragraphe 19.01. La salariée peut mettre un terme à ce congé sur préavis de trente (30) jours à l'employeur.

- 19.06 À l'occasion de la naissance de son enfant, un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

- 19.07 À l'occasion de l'adoption d'un enfant, le ou la salarié(e) bénéficie d'un congé d'une durée de deux (2) semaines. Seules les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées en autant que le ou la salarié(e) justifie de soixante (60) jours de service continu.

- 19.08 Pendant son congé de maternité, paternité, ou parental, le ou la salarié(e) continue à accumuler son ancienneté et est considérée en service actif. En conséquence, il ou elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui s'y rattachent. Pour bénéficier, durant un tel congé, des avantages prévus par tout régime où il y a contribution du salarié, celui-ci ou celle-ci doit verser sa quote-part à tout régime et l'employeur fait de même.

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

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

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



ARTICLE 20 ACCIDENT DE TRAVAIL ET LÉSION PROFESSIONNELLE

- 20.01 Dans les cas où un salarié régulier subi un accident de travail ou une lésion professionnelle, le salarié reçoit son salaire net jusqu'à la date de consolidation de la lésion ou jusqu'à ce que la décision de capacité d'exercer son emploi pré-lésionnel soit rendue dans une décision finale et sans appel. Cependant, le salarié doit, sur réception du chèque de la CSST, le contresigner et le remettre à l'employeur.
- 20.02 En autant que la chose est possible, le salarié doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 20.03 Tous les frais inhérents à une lésion professionnelle ou un accident de travail sont à la charge de l'employeur dans la mesure où ceux-ci découlent d'une demande de sa part.
- 20.04 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de secourisme.
- 20.05 Le salarié a, si possible, et sauf urgence, le choix de son médecin et de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir, il doit accepter le médecin et l'hôpital choisis par l'employeur, et ce jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 20.06 Le salarié blessé est transporté à l'hôpital aux frais de l'employeur et sans perte de traitement.
- 20.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.
- 20.08 Dans tous les cas d'enquête sur des accidents de travail, un représentant autorisé du syndicat y participe, et ce sans perte de salaire.

ARTICLE 21 DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

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

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

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

ARTICLE 22 SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

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

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

La prime de nuit sera versée comme suit :

Les heures travaillées avant minuit, la prime est de 1,00 \$ de l'heure;

Les heures travaillées après minuit, la prime est de 1,25 \$ de l'heure;

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

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

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

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

a) le nom de l'employeur,

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

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

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

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

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

La cotisation minimale des salariés au régime de retraite est :

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

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

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



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

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

ARTICLE 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

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

ARTICLE 23.02 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

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

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

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

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

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

- e) La durée minimale du congé est de six (6) mois et la période de congé doit être prise de façon continue et ne peut être fractionnée, à moins d'entente entre les parties.

- f) La personne salariée doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.
- g) Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la personne salariée à compter de la date de sa retraite.
- h) L'employeur et la personne salariée signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe « D ».

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 Lorsqu'il impose une mesure disciplinaire, l'employeur communique, par écrit, au salarié concerné et au syndicat un avis donnant les raisons et les faits à l'appui de cette mesure dans les deux (2) jours de l'imposition de la mesure disciplinaire.
- 24.02 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, en tout temps durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 24.03 Les avis et documents relatifs à la mesure disciplinaire qui n'ont pas été communiqués, par écrit, au salarié avec copie au syndicat ne peuvent pas être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 24.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois, à moins qu'il n'y ait récidive de même nature à l'intérieur de la même période.
- 24.05 Un salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 24.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté et le service actif des salariés. De plus, une suspension doit être limitée dans le temps.
- 24.07 Une mesure disciplinaire rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre un salarié.
- 24.08 Toute mesure disciplinaire imposée après vingt (20) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance qu'en aura l'employeur est nulle et non valide.
- 24.09 Les officiers du syndicat peuvent se faire accompagner par un conseiller du SCFP lors des rencontres avec l'employeur.



ARTICLE 25 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, MÉSENTENTES ET ARBITRAGE

- 25.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tout grief et mécontentement relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 25.02 Tout salarié, accompagné du représentant autorisé du syndicat, peut, avant de déposer un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.
- 25.03 Un salarié qui présente un grief ou une mécontentement ne doit être aucunement pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par quiconque.
- 25.04 La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent, d'un commun accord, y déroger par entente écrite.
- 25.05 La formulation du grief ou de la mécontentement est faite à titre indicatif et le plaignant doit s'efforcer de bien exposer les faits qui y donnent naissance.
- 25.06 La formulation du grief ou de la mécontentement peut être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Une erreur technique dans la formulation du grief ou de la mécontentement n'entraîne pas la nullité.
- 25.07 Tout grief ou mécontentement est soumis par écrit par le salarié ou le représentant syndical au supérieur immédiat ou son représentant, avec copie à la direction générale, avec un rapport sommaire de ce qui constitue le grief ou la mécontentement, et ce dans les trente (30) jours de calendrier de l'événement ou de la connaissance de cet événement.
- 25.08 Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les trente (30) jours de calendrier suivant la présentation du grief ou si elle n'est pas satisfaisante pour le syndicat, le syndicat doit, s'il veut continuer son grief, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, aviser par écrit la direction générale de son intention de soumettre le cas à l'arbitrage.
- 25.09 Nonobstant toute disposition au contraire, le syndicat a le même loisir de soumettre directement à l'employeur tout grief ou mécontentement.
- 25.10 Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente sur ce choix, le ministère du Travail désigne l'arbitre.



- 25.11 Les frais et les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat.
- 25.12 Les cas de suspension, rétrogradation ou renvoi sont des griefs arbitrables. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.
- 25.13 Dans le cas de mesure disciplinaire ou de mesure administrative, le fardeau de la preuve incombera à l'employeur.
- 25.14 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 25.15 Les salariés appelés à témoigner lors d'un arbitrage sont libérés par l'employeur sans perte de traitement.

ARTICLE 26 FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 26.01 Le salarié régulier désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle pertinente à son emploi en poursuivant des études en dehors des heures régulières de travail peut solliciter une aide financière de l'employeur.
- 26.02 Le salarié doit présenter une demande écrite à cet effet à la direction générale, avec une copie à son supérieur immédiat.

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

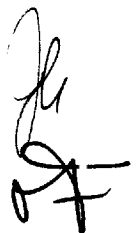
- 26.03 Si le cours est accepté, l'employeur rembourse au salarié cinquante (50 %) pourcent des frais de scolarité au début du cours et cinquante (50 %) pourcent une fois qu'il a passé avec succès les examens. Si le cours ne comporte pas d'examen, le salarié présente une attestation faisant la preuve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

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

- 26.04 Si le salarié quitte l'employeur dans les deux (2) années qui suivent la fin desdits cours, il doit rembourser à l'employeur le montant reçu selon le calcul suivant :
- a) six (6) mois ou moins après la fin des cours : rembourser la totalité dudit montant;
 - b) six (6) à douze (12) mois après la fin des cours: rembourser la moitié dudit montant;
 - c) douze (12) mois à deux (2) ans après la fin des cours : rembourser le tiers dudit montant.

ARTICLE 27 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 27.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires à l'établissement et au maintien de conditions et méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des salariés.
- 27.02 Si un salarié décèle une situation dangereuse pour la vie ou la santé, il doit en aviser son supérieur immédiat. Ce dernier statue sur la situation et prend des mesures adéquates. Par la suite, s'il ne la juge plus dangereuse, le salarié doit accomplir le travail. Si le salarié refuse de l'accomplir, le supérieur immédiat peut le faire ou le faire exécuter par sous-contrat.
- 27.03 Tout salarié qui utilise couramment un véhicule et qui a rapporté par écrit une défectuosité mécanique majeure n'est pas tenu de le conduire s'il n'a pas été réparé. Tout salarié et l'employeur doivent se conformer aux normes de sécurité de la route.
- 27.04 L'employeur met à la disposition des salariés régis par les présentes une salle de séjour aménagée de façon à ce que les salariés puissent également y prendre leurs repas.
- 27.05 L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul ou isolé à l'occasion d'un travail dangereux.



ARTICLE 28 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 28.01 Il est loisible à l'employeur de déroger à la présente convention collective et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui suivent aux présentes pour les salariés victimes de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou toute autre cause. Il doit, en pareil cas, y avoir entente entre l'employeur, le salarié et le syndicat.

ARTICLE 29 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 29.01 Tout article de la présente convention collective qui est ou devenait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.
- 29.02 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre un salarié et l'employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation du syndicat.
- 29.03 Le salarié qui bénéficie d'avantages supérieurs ou non prévus dans la présente convention collective continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.
- 29.04 L'employeur s'engage à publier en français le texte de la présente convention collective et des annexes, sous forme de fascicule pour le distribuer à tous les membres du syndicat dans les soixante (60) jours de la signature des présentes.
- 29.05 Les annexes et les lettres d'entente jointes aux présentes ou à intervenir entre les parties font partie de la présente convention collective.
- 29.06 Aucun salarié couvert par les présentes ne subit de mise à pied ni n'est privé d'un rappel au travail, conformément au paragraphe 13.01, pour la raison qu'une personne non régie par la présente convention effectue du travail normalement effectué par les employés régis par les présentes.
- 29.07 Les droits, privilèges et avantages qui appartiennent au salarié en vertu de la présente convention collective constituent une obligation de l'employeur ou de toute corporation qui pourrait lui succéder à la suite d'une fusion, d'une annexion ou autre réorganisation affectant le territoire et l'autorité administrative de l'employeur.
- 29.08 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de bonne entente dont le but premier est de promouvoir les relations du travail dans l'approche adoptée lors de la négociation de la présente convention collective, d'ouverture, de respect et de collaboration mutuelle.



29.09 Un comité de relation de travail de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Ville se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Ajout de la possibilité d'inviter un (1) représentant du service concerné lorsque nécessaire.

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

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

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

ARTICLE 30 RÉTROACTIVITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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

- a) les heures régulières ainsi que les heures supplémentaires;
- b) les heures où le salarié bénéficie d'un congé avec traitement;
- c) les heures où le salarié est absent pour maladie ou accident selon le pourcentage reçu au moment de l'invalidité ou de l'accident.

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

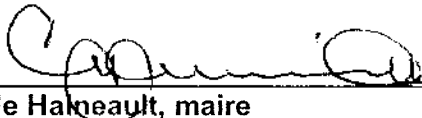
30.03 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective intervienne entre les parties.



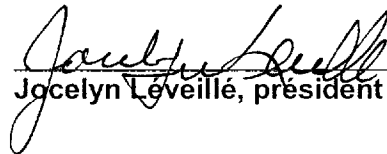
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT
AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À BEAUHARNOIS CE 10^{IÈME} JOUR DU MOIS DE
SEPTEMBRE 2013.

VILLE DE BEAUHARNOIS

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



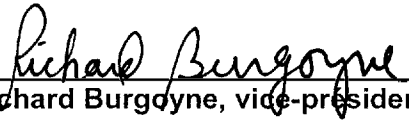
Claude Hameault, maire




Jocelyn Leveillé, président



Manon Fortier, greffière



Richard Burgoyne, vice-présidente



Carole Bouchard, conseillère SCFP



ANNEXE « A »
LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS
(Au 31 décembre 2011)
(Paragraphe 8.04)

NOM	FONCTION	DATE D'EMBAUCHET	ANCIENNETÉ ANNÉE/MOIS/JOUR
MAJOR, Louise	Commis secrétaire	1978-08-30	33/04/02
BERGERON, Sylvie	Secrétaire aux Loisirs	1978-09-01	33/03/31
DUSSAULT, M-Yvonne	Secrétaire au service des Travaux Publics	1980-06-17	31/06/15
BÉDARD, Chantal	Commis aux revenus	1980-11-28	31/01/04
BENOÎT, Hélène	Secrétaire au service de l'urbanisme	1982-03-16	29/09/16
MONTPETIT, Sylvie	Secrétaire au service de la direction générale et au greffe	1991-12-09	20/00/22
CARPENTIER, Sylvie	Secrétaire au service de la direction générale et au greffe	1992-05-04	19/07/27
GALARNEAU, Johanne	Secrétaire	1995-10-00	16/10/00
DESCHÊNES, Sylvie	Secrétaire	1999-06-21	12/06/09
MURPHY, Jacinthe	Secrétaire	2003-06-09	08/06/21
THIBAULT, Jacinthe	Commis à la paie	2011-08-22	00/04/09
MÉNARD, Caroline	Bibliotechnicienne	2011-09-22	00/03/08

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

NOM	FONCTION	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETÉ ANNÉE/MOIS/JOUR
MAJOR, Louise	Commis secrétaire	1978-08-30	34/04/02
BERGERON, Sylvie	Secrétaire aux Loisirs	1978-09-01	34/03/31
DUSSAULT, M-Yvonne	Secrétaire au service des Travaux Publics	1980-06-17	32/06/15
BÉDARD, Chantal	Commis aux revenus	1980-11-28	32/01/04
BENOÎT, Hélène	Secrétaire au service de l'urbanisme	1982-03-16	30/09/16
MONTPETIT, Sylvie	Secrétaire au service de la direction générale et au greffe	1991-12-09	21/00/22
CARPENTIER, Sylvie	Secrétaire au service de la direction générale et au greffe	1992-05-04	20/07/27
GALARNEAU, Johanne	Secrétaire	1995-10-00	17/10/00
DESCHÊNES, Sylvie	Secrétaire	1999-06-21	13/06/09
MURPHY, Jacinthe	Secrétaire	2003-06-09	09/06/21
GENDRON, Chantal	Secrétaire-réceptionniste	2012-04-16	04/07/14
THIBAUT, Jacinthe	Commis à la paie	2011-08-22	01/04/09
MÉNARD, Caroline	Bibliotechnicienne	2011-09-22	01/03/09

**ANNEXE « B »
FONCTIONS ET SALAIRES COLS BLANCS**

Fonction	01/01/2012 (2,5 %)	01/01/2013 (2,5 %)	01/01/2014 (2,5 %)	01-01-2015 (IPC MIN 2 % MAX 3 %)	01-01-2016 (IPC MIN 2 % MAX 3 %)	01-01-2017 (IPC MIN 2 % MAX 3 %)
Bibliotechnicienne	25,18 \$	25,81 \$	26,46 \$			
Commis à la comptabilité générale et à la paie						
Commis aux comptes à payer						
Commis aux revenus						
Commis secrétaire						
Secrétaire						
Secrétaire à la direction générale et au greffe						
Secrétaire au service de la direction générale et au greffe						
Secrétaire aux loisirs						
Secrétaire aux travaux publics						
Secrétaire au service de l'urbanisme et de la cour municipale						

(Paragraphe 22.01)

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

INDEXATION

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

**ANNEXE « C »
DESCRIPTION DES GARANTIES DU RÉGIME
D'ASSURANCE COLLECTIVE**

**VIE-MALADIE-DENTAIRE-SALAIRE ET DU RÉGIME DE RENTES
(Paragraphe 16.01, 17.01)**

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by a large 'A'.

ANNEXE « D »
RÉGIME DE CONGÉ
À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

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

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

OBJET : Congé à traitement différé

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

II- Durée du congé à traitement différé

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

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



III- Traitement

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

IV- Avantages

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



V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

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

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

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

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

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

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

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

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

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

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

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

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

VII- Congé sans traitement

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

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

VIII- Décès de la personne salariée

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

IX- Invalidité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

X- Lésion professionnelle ou accident de travail

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

1^o Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux ans d'interruption et l'article V du présent contrat s'applique alors.

2^o Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

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

- 1° Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant, pendant ou après la date de prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 19 s'appliquent, et les indemnités prévues audit article sont établies sur la base du salaire régulier.

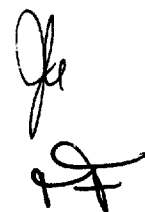
- 2° Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 19 sont basées sur son salaire régulier.

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

POUR LA VILLE DE BEAUHARNOIS

SALARIÉ (E)

c.c.: syndicat



ANNEXE « E »

DROIT D'UTILISATION DES INSTALLATIONS DE LOISIRS

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



ANNEXE « F »

LETTRE D'ENTENTE IMPLANTATION D'UNE STRUCTURE SALARIALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Affichage des résultats :

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

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

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



ANNEXE « G »

**CALENDRIER DES JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS
(ARTICLE 14.01)**

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

FÊTES NOËL ET JOUR DE L'AN 2013-2014

Dimanche 22	Lundi 23	Mardi 24 FERMÉ	Mercredi 25 FERMÉ	Jeudi 26 FERMÉ	Vendredi 27 FERMÉ	Samedi 28
29	30 FERMÉ	31 FERMÉ	1 ^{ER} FERMÉ	2 FERMÉ	3 FERMÉ	4
5	6 retour au travail					

FÊTES NOËL ET JOUR DE L'AN 2014-2015

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
21	22	23 FERMÉ	24 FERMÉ	25 FERMÉ	26 FERMÉ	27
28	29 FERMÉ	30 FERMÉ	31 FERMÉ	1^{ER} FERMÉ	2 FERMÉ	3
4	5 retour au travail					

FÊTES NOËL ET JOUR DE L'AN 2015-2016

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
20	21	22 FERMÉ	23 FERMÉ	24 FERMÉ	25 FERMÉ	26
27	28 FERMÉ	29 FERMÉ	30 FERMÉ	31 FERMÉ	1^{ER} FERMÉ	2
3	4 retour au travail					

FÊTES NOËL ET JOUR DE L'AN 2016-2017

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
18	19	20	21	22	23 FERMÉ	24
25	26 FERMÉ	27 FERMÉ	28 FERMÉ	29 FERMÉ	30 FERMÉ	31
1^{ER}	2 FERMÉ	3 FERMÉ	4 FERMÉ	5 retour au travail		

ANNEXE « H »

LETTRE D'ENTENTE

RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ

(RRFS-FTQ)

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



9. Pour les fins de l'article 8, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la *Loi de l'impôt*, à condition que le salarié maintienne sa contribution sur une base régulière :

- Absences rémunérées en vertu de la convention collective ou de la Loi;
- Accident du travail ou maladie professionnelle pour une durée maximale égale à celle prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- Accident ou maladie non relié au travail et congé de maternité et parental pour une durée maximale égale à celle prévue par la *Loi sur les normes du travail*;
- Libération pour activité syndicale.

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

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

2013 : 7 % du salaire cotisable

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

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

2013 : 1,48 %

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

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

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

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

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

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

2013 : 5,25 %

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

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

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

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

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

fois par année. Cette article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.

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

14. L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans. L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.

15. Les dispositions de la présente font partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE « I » - LETTRES D'ENTENTES

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom left corner of the page.

Entente

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

Et : Madame Chantal Bédard
(ci-après appelée l'employée)

Objet : Réduction d'heures de travail

5 novembre 2007
Entente amendée le 1^{er} juillet 2008

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the initials 'CB' or similar, followed by a horizontal line.

Attendu la demande de madame Chantal Bédard de réduire ses heures de travail à compter du 5 novembre 2007;

Attendu que cette demande consiste à travailler 22,5 heures par semaine, soit le mardi, mercredi et jeudi de chaque semaine de 8 h à 16 h 30, soit de 8 h à 12 h et 13 h à 16 h 30;

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

Article 8 – « Ancienneté »

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

Article 13 – « Heures supplémentaires »

En fonction de l'article 13.08, un maximum de 45 heures de congé pourra être cumulé en compensation des heures supplémentaires.

Article 14 – « Jours de fêtes chômés et payés »

L'employé bénéficie de jours de fêtes chômés et payés au prorata des heures travaillées, soit l'équivalent de 79,42 heures. Une journée équivaut à 7 h 30.

Article 15 – « Congés payés (Vacances) »

L'employé bénéficiera de 204 heures en 2008 et par la suite au prorata des heures travaillées.

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

Article 16 – « Indemnités en cas de maladie »

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



Le crédit accordé par l'employeur équivaut à 49,63 heures de maladie dont les 9,93 premières heures sont non monnayables. Le solde de 39,70 heures est monnayable. Le tout est calculé au prorata des heures travaillées. (Article 16.02)

Article 18 – « Congés sociaux »

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

Article 20 – « Accident de travail et maladie professionnelle

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

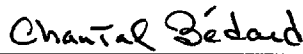
L'employée continuera de bénéficier de tous les autres avantages et conditions de la présente convention collective.

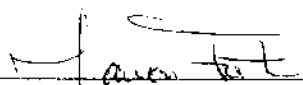
Advenant qu'un changement surviendrait lors du renouvellement de la convention collective, ce changement sera ajusté automatiquement à ladite entente.

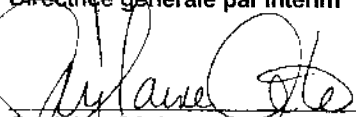
Les parties s'entendent à l'effet que ladite entente peut être annulée en tout temps par l'employée et l'employeur à trente (30) jours d'avis.

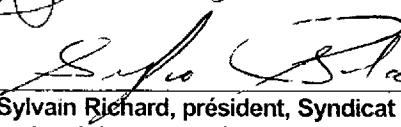
Cette entente amende l'entente initiale signée le 1^{er} novembre 2007.

Signé à Beauharnois, ce ... 4 ... JUILLET ... 2008.


Chantal Bédard, employée


Manon Fortier
Directrice générale par intérim


Guylaine Côté, directrice
Service administratif et financiers


Sylvain Richard, président, Syndicat
national des employés municipaux
de la Ville de Beauharnois (SCFP)



FF

Entente

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

Et : Madame Sylvie Montpetit
(ci-après appelé la salariée)

Objet : Réduction d'heures de travail

Juin 2010

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' and 'M' followed by a flourish.

Attendu la demande de madame Sylvie Montpetit de réduire ses heures de travail à compter du vendredi 3 septembre 2010;

Attendu que cette demande consiste à travailler 30 heures par semaine, soit le lundi, mardi, mercredi et jeudi de chaque semaine de 8 h à 16 h 30, soit de 8 h à 12 h et 13 h à 16 h 30;

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

Article 8 – « Ancienneté »

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

Article 13 – « Heures supplémentaires »

À compter du 3 septembre 2010, en fonction de l'article 13.08, un maximum de 65,37 heures de congé pourra être cumulé en compensation des heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} janvier 2011, en fonction de l'article 13.08, un maximum de 60 heures de congé pourra être cumulé en compensation des heures supplémentaires.

Article 14 – « Jours de fêtes chômés et payés »

À compter du 3 septembre 2010, la salariée bénéficie des jours fériés chômés et payés au prorata des heures travaillées, soit l'équivalent de 115,30 heures. Une journée équivaut à 7 h 30.

À compter du 1^{er} janvier 2011, la salariée bénéficie des jours fériés chômés et payés au prorata des heures travaillées, soit l'équivalent de 105,82 heures. Une journée équivaut à 7 h 30.

Article 15 – « Congés payés (Vacances) »

La salariée bénéficiera de 170 heures de congés payés (vacances) en 2010 et à compter de janvier 2011 au prorata des heures travaillées.

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

Article 16 – « Indemnités en cas de maladie »

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

À compter du 3 septembre 2010, le crédit accordé par l'employeur équivaut à 72,06 heures de maladie dont les 14,41 premières heures sont non monnayables. Le solde de 57,65 heures est monnayable. Le tout est calculé au prorata des heures travaillées. (Article 16.02)

À compter du 1^{er} janvier 2011, le crédit accordé par l'employeur équivaut à 66,17 heures de maladie dont les 13,23 premières heures sont non monnayables. Le solde de 52,94 heures est monnayable. Le tout est calculé au prorata des heures travaillées. (Article 16.02)

Article 18 – « Congés sociaux »

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

Article 20 – « Accident de travail et maladie professionnelle

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

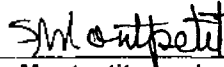
L'employée continuera de bénéficier de tous les autres avantages et conditions de la présente convention collective.

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

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

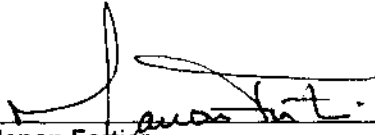


Signé à Beauharnois, ce ... 17...NOVEMBRE... 2010.



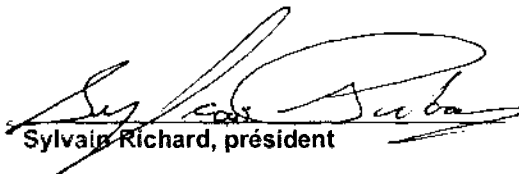
Sylvie Montpetit, employée

POUR LA VILLE DE BEAUHARNOIS

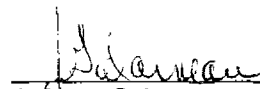


Manon Fortier
Directrice générale par intérim

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4634 (EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE
DE BEAUHARNOIS)



Sylvain Richard, président



JoAnne Galarneau, vice-présidente



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

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



**Numéro 2013-07-264 Autorisation de signature – Convention collective
2012-2017 – Employés cols blancs**

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

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

Il est proposé par madame Jocelyne Rajotte
Appuyé par monsieur Patrick Laniel
Il est résolu:

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

Adoptée unanimement.

Handwritten signature or initials in the bottom left corner.