

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2014-0258

N° dossier d'accréditation : AM-1003-0459

<p>EMPLOYEUR</p> <p>VILLE DE BOISBRIAND</p> <p>940, BOULEVARD DE LA GRANDE-ALLÉE BOISBRIAND QC J7G 2J7</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4238</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>		
<p>Date signature : 2013-10-18</p> <p>Date dépôt : 2013-10-24</p>	<p>Nombre de salariés visés : 188</p>	<p>Date début : 2014-01-01</p> <p>Date d'expiration : 2019-12-31</p>

Remarque :

Patrick Poulin
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2013-11-26
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Patrick.Poulin@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

TRAVAIL QC 240CT13

entre la



Boisbriand

Ville de Boisbriand

(ci-après désignée « l'Employeur »)

et le



**Syndicat canadien de la fonction publique
(section locale 4238)**

(ci-après désigné « le Syndicat »)

du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2019

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES	3
ARTICLE 4	STATUTS DES PERSONNES SALARIÉES	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	10
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES	11
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES	14
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	16
ARTICLE 9	SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL	18
ARTICLE 10	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	40
ARTICLE 11	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	50
ARTICLE 12	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	57
ARTICLE 13	CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET SOCIAUX	59
ARTICLE 14	BANQUE DE JOURNÉES MALADIE ET PERSONNELLES	63
ARTICLE 15	DROITS PARENTAUX	66
ARTICLE 16	ANCIENNETÉ	69
ARTICLE 17	MOUVEMENT DE PERSONNEL	70
ARTICLE 18	SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET AUGMENTATIONS SALARIALES	77
ARTICLE 19	ÉVALUATION DES FONCTIONS	79
ARTICLE 20	TRAVAIL À FORFAIT	83
ARTICLE 21	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	84
ARTICLE 22	SÉCURITÉ ET PLANCHER D'EMPLOI, CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES	85
ARTICLE 23	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	86
ARTICLE 24	RÉGIME DE RETRAITE	87
ARTICLE 25	SANTÉ ET SÉCURITÉ ET ACCIDENTS DE TRAVAIL	88
ARTICLE 26	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	92
ARTICLE 27	OUTILS PERSONNELS – ATELIER DE MÉCANIQUE	93
ARTICLE 28	FRAIS DE DÉPLACEMENT	94
ARTICLE 29	DISPOSITIONS DIVERSES	95
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION, RÉTROACTIVITÉ ET ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	96
ANNEXE « A »	ANCIENNETÉ/ASSIGNATION	97
ANNEXE « A-1 »	ASSIGNATION - PERSONNES SALARIÉES AUXILIAIRES	100
ANNEXE « B »	FONCTIONS/CLASSIFICATION	101
ANNEXE « C »	STRUCTURE SALARIALE	104
ANNEXE « D »	PERSONNES SALARIÉES SAISONNIÈRES	106
ANNEXE « E »	BRIGADIERS SCOLAIRES	111

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE « F »	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	113
ANNEXE « G »	CONGÉ SANS SALAIRE.....	116
ANNEXE « H »	LISTE DES PIÈCES DE VÊTEMENT FOURNIS PAR LA VILLE AUX COLS BLEUS.....	117
ANNEXE « I »	AUTORISATION – PRÉLÈVEMENT DE COTISATION SYNDICALE	118
ANNEXE « J »	FORMULAIRE - ACTIVITÉS SYNDICALES	119
ANNEXE « K »	PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC) - MODALITÉS.....	120
ANNEXE « L »	MODALITÉS SUITE À L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	121
LETTRE D'ENTENTE NO 1	ENTENTE APRÈS INTÉGRATION LE#38 CONVENTION COLLECTIVE 2008-2013	124
LETTRE D'ENTENTE NO 2A	RETRAITE FACULTATIVE SANS PÉNALITÉ (CONVENTION COLLECTIVE 2003 – 2007)	125
LETTRE D'ENTENTE NO 2B	RÉGIME DE RETRAITE (CONVENTION COLLECTIVE 2008 – 2013).....	126
LETTRE D'ENTENTE NO 2C	RÉGIME DE RETRAITE.....	128
LETTRE D'ENTENTE NO 3	ORGANISATION DU TRAVAIL ET SOUS-TRAITANCE - SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS	132
LETTRE D'ENTENTE NO 4	CONDITION PARTICULIÈRE - PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	133
LETTRE D'ENTENTE NO 5	RÈGLEMENT DE L'ARTICLE 39 DU CODE DU TRAVAIL OU DE GRIEFS.....	134
LETTRE D'ENTENTE NO 6	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE (ARTICLE 10).....	135
LETTRE D'ENTENTE NO 7	CHEF D'ÉQUIPE D'ASPHALTE ET AJUSTEMENT DE SERVICES	136
LETTRE D'ENTENTE NO 8	MONSIEUR [REDACTÉ]	138
LETTRE D'ENTENTE NO 9	MONSIEUR [REDACTÉ]	140
LETTRE D'ENTENTE NO 10	EMPLOYÉ COL BLEU AGISSANT ÉGALEMENT À TITRE DE POMPIER À TEMPS PARTIEL / M. [REDACTÉ]	142
LETTRE D'ENTENTE NO 11	MONSIEUR [REDACTÉ]	143
LETTRE D'ENTENTE NO 12	MADAME [REDACTÉ]	144

1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des personnes salariées, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régis par la présente convention.

1.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent, par les personnes les représentant, de n'exercer directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'une personne salariée à cause de la race, de la couleur, de la nationalité, de l'origine sociale, de la langue, du sexe, de l'état de grossesse, de l'état civil, de l'orientation sexuelle, d'absence de croyances ou d'absence de croyance religieuse, de l'opinion politique, de l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, d'un handicap physique, ou à cause d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour une fonction ou un poste ne constitue pas une menace, contrainte ou discrimination injuste au sens de la présente clause.

1.03 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique le cas échéant.

1.04 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui peut se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée. Elle entraîne, pour la personne salariée, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail de la province de Québec en matière de conditions d'emploi, de traitements et de conditions de travail.
- 2.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'exercer tous les droits et tous les recours que la convention collective accorde à chacun, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.
- 2.03 a) La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail (Bureau du Commissaire général du travail) le 20 janvier 1999 en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238 pour représenter :
- « Toutes les personnes salariées au sens du Code du travail à l'exception des pompiers et des policiers. »
- b) Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi, tâche ou tout autre travail régi par la présente convention collective et le certificat d'accréditation, sauf dans les cas fortuits, ou lors de cas de force majeure.
- 2.04 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, administrer et diriger ses affaires et opérations en conformité de la loi et des termes de la présente convention collective.
- 2.05 Tout article de la présente convention collective de travail, qui est ou qui devient 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.

- 3.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants signifient :
- a) « **Employeur** » : la Ville de Boisbriand;
 - b) « **Syndicat** » : le Syndicat canadien de la fonction publique; section locale 4238;
 - c) « **Personne salariée** » : employé compris dans l'unité de négociation qui travaille pour l'Employeur;
 - d) « **Groupe d'emploi** » : signifie l'ensemble des emplois dits « cols bleus », « cols blancs », « techniciens », « bibliothèque », « Loisirs » et « saisonniers »;
 - e) « **Service** » : unité administrative sous la responsabilité d'un directeur de service;
 - f) « **Division** » : unité administrative sous la responsabilité d'un cadre (département, section);
 - g) « **Lieu de travail** » : signifie l'endroit où se rapporte normalement une personne salariée, tel que défini à l'article 10.06;
 - h) « **Fonction** » : ensemble de tâches regroupées qui constituent le travail auquel la personne salariée est normalement affectée et dont la fonction et la classification sont prévues à l'Annexe « B » et la rémunération est prévue à l'Annexe « C » de la présente convention collective;
 - i) « **Emploi** » : ce mot est synonyme de « fonction »;
 - j) « **Poste** » : affectation particulière de la personne salariée dans le cadre général de sa fonction;
 - k) « **Jour ouvrable** » : jour de travail de la personne salariée;
 - l) « **Conjoints** » :
 - i) qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - ii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - iii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- m) « **Belle-mère/beau-père** » :
- i) Conjoint du père ou de la mère de la personne salariée;
 - ii) Le père ou la mère du conjoint de la personne salariée.
- n) « **Belle-sœur/beau-frère** » :
- i) Conjoint du frère ou de la sœur de la personne salariée ou du conjoint;
 - ii) Le frère ou la sœur du conjoint de la personne salariée.
- o) « **Quasi-frère/soeur** » : dans le cadre d'une famille reconstituée, l'enfant du conjoint du père ou de la mère de la personne salariée, avec lequel la personne salariée n'a aucun lien biologique ni adoptif* et avec qui la personne salariée cohabite ou a cohabité durant une période minimale de cinq (5) ans;
*Source : http://www.iesuisjeserai.stat.gouv.qc.ca/pdf/publications/feuillelet/fascicule_famille_fr.pdf
- p) « **Techniques** » : les postes techniques sont les suivants :
- Technicien en documentation
 - Technicien en génie civil
 - Dessinateur et aide technique
 - Technicien permis et inspection
 - Inspecteur municipal
 - Coordonnateur loisirs
 - animateur responsable à l'@dabase
 - Administrateur de réseaux
 - Technicien en informatique / bureautique
 - Aide technique aux technologies de l'information
 - Archiviste
 - Technicien en environnement
 - Technicien en prévention incendie
- q) « **Horaire normal de travail** » : répartition des heures de travail à l'intérieur d'une période donnée durant laquelle les taux de salaire versés par l'Employeur sont payés pour un travail sans supplément ou prime d'aucune sorte.

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le singulier comprend le pluriel et le pluriel le singulier et les personnes salariées n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

4.01 a) **PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE À :**

i) **« Temps complet »**

Désigne toute personne salariée qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe b) i) et dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers par l'Employeur.

ii) **« Temps partiel »**

Désigne toute personne salariée qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe b) ii) qui suit. La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie de la garantie du salaire et de travail pour les heures de travail prévues à l'emploi et au groupe d'emploi auxquels elle est affectée, tel que défini à l'article 9.

Cette personne salariée travaille selon un horaire normal d'un minimum de quarante (40) heures par période de paie (aux deux (2) semaines).

Les personnes salariées régulières à temps partiel sont assujetties à toutes les dispositions de la présente convention collective au prorata des heures travaillées.

b) **PERSONNE SALARIÉE À L'ESSAI À :**

i) **« Temps complet »**

Désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste régulier à temps complet mais qui n'a pas complété sa période d'essai pour l'Employeur en vue d'obtenir son statut de personne salariée régulière à temps complet et qui a subi au cours de la période d'essai un examen médical aux frais de l'Employeur et jugé satisfaisant par ce dernier.

Cette période est de six (6) mois.

Une absence de plus de dix (10) jours pour des raisons prévues à la convention collective prolonge d'autant la période d'essai.

La personne salariée à l'essai est assujettie à toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception du régime d'assurance collective et du droit de grief à la suite de renvoi, mise à pied ou congédiement.

Au cours des trente (30) jours qui précèdent l'expiration du délai précité, l'Employeur détermine s'il refuse à la personne salariée à l'essai l'obtention de son statut de personne salariée régulière; si l'Employeur décide de ne pas lui accorder son statut de personne salariée régulière, il procède à la mise à pied de cette dernière avant l'expiration de sa période d'essai.

ii) **« Temps partiel »**

Désigne toute personne salariée embauchée à l'essai pour occuper un poste régulier à temps partiel et qui n'a pas complété sa période d'essai de cent vingt (120) jours ouvrables continus de travail pour l'Employeur en vue d'obtenir son statut de personne salariée régulière à temps partiel et qui a subi au cours de la période d'essai un examen médical aux frais de l'Employeur et jugé satisfaisant par ce dernier.

Une absence de plus de dix (10) jours pour des raisons prévues à la convention collective prolonge d'autant la période d'essai.

La personne salariée à l'essai à temps partiel est assujettie à toutes les dispositions de la présente convention collective au prorata des heures travaillées à l'exception du régime d'assurance collective et du droit de grief à la suite de renvoi, mise à pied ou congédiement.

Au cours des trente (30) jours qui précèdent l'expiration du délai précité, l'Employeur détermine s'il refuse à la personne salariée à l'essai à temps partiel l'obtention de son statut de personne salariée régulière à temps partiel; si l'Employeur décide de ne pas lui accorder son statut de personne salariée régulière à temps partiel, il procède à la mise à pied de cette dernière avant l'expiration du délai de cent vingt (120) jours.

c) **PERSONNE SALARIÉE AUXILIAIRE**

Désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste prévu à la convention collective et qui travaille un minimum de trente-deux (32) semaines à un maximum de quarante-deux (42) semaines annuellement.

Ces personnes salariées sont assujettis aux dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles 16 et 22.

Celles-ci bénéficient des avantages prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées.

Les heures de la banque de journées maladie et personnelles ainsi que les fériés non utilisées sont versées sur la paie qui inclut le jour de l'Action de grâces, et ce, en fonction du temps effectivement travaillé et du temps estimé à venir par le directeur du Service. Advenant le cas où la personne salariée n'effectuerait pas le temps estimé par le directeur du Service, l'Employeur récupérera les sommes versées en trop sur la dernière paie.

Lors de sa nomination à titre de personne salariée auxiliaire, la dernière date d'embauche chez l'Employeur est la date retenue pour les fins d'application des dispositions prévues à la présente convention collective.

PÉRIODE D'ESSAI :

La personne salariée embauchée pour occuper un poste de salariée auxiliaire bénéficie d'une période d'essai de six (6) mois. Durant cette période, elle ne bénéficie pas du régime d'assurances collectives et du droit de grief à la suite de renvoi, mise à pied ou congédiement.

Une absence de plus de dix (10) jours pour des raisons prévues à la convention collective prolonge d'autant la période d'essai.

d) PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE À :

i) « Temps complet »

Désigne toute personne salariée embauchée pour les raisons suivantes :

- pour un surcroît de travail, et ce, pour une période maximale de six (6) mois. Malgré ce qui précède, si la personne salariée dépasse la période de six (6) mois consécutifs ou non (selon les dispositions des présentes), elle devient alors une personne salariée régulière;
- pour remplacer une absence d'une personne salariée en vertu de toute raison prévue à la convention collective;

- dont les services sont requis dans le cadre d'un projet particulier. La durée de la période d'embauche doit être entendue au préalable entre l'Employeur et le Syndicat.

Cependant, une personne salariée temporaire peut être embauchée de façon continue en prévision d'un surcroît de travail d'un remplacement, en tout ou en partie, d'une personne salariée absente pour vacances, congé personnel, maladie ou C.S.S.T.; toutefois, si les mandats cumulatifs dépassent six (6) mois continus, cette dernière peut travailler sans être mise à pied, à la condition que les conditions particulières associées à chacune des raisons d'embauche soient respectées et que le Syndicat soit informé, par écrit, de la répartition du temps prévu de travail pour chacune des raisons d'embauche.

La personne salariée temporaire bénéficie de tous les avantages de la présente convention à l'exception des dispositions prévues aux articles 11, 12, 13, 14, 16, 20, 22, 23, 25.08 et l'annexe « H ». En compensation des avantages suivants : article 11 (Congé annuel payé), article 12 (Jours de fête chômés et payés), article 13 (Congés pour raisons familiales et sociaux), article 14 (Banque de journées maladie et personnelles), article 23 (Régime d'assurance collective) et l'annexe H (liste des pièces de vêtement fournis par la Ville aux cols bleus, l'Employeur paie à la personne salariée temporaire à chaque versement de salaire un montant forfaitaire égal à quinze pour cent (15 %) de son salaire en plus de son salaire régulier.

La personne salariée temporaire n'a pas le droit à la procédure de grief et d'arbitrage si elle est mise à pied quand sa période d'embauche est terminée, ou lorsque ses services ne sont plus requis.

La personne salariée temporaire bénéficie du régime de retraite selon les modalités de la Loi 116 régissant les régimes de retraite.

Sous réserve des dispositions contraires prévues à la convention collective, l'embauche de personne salariée temporaire ne doit en aucun temps occasionner directement la diminution d'heures ou la mise à pied d'une personne salariée régulière.

ii) « Temps partiel »

Désigne toute personne salariée travaillant selon un horaire normal pendant un nombre d'heures égal ou inférieur à vingt (20) heures par semaine.

Dans tous les cas, le maximum des heures établies est cependant non applicable lors de remplacement d'une personne salariée absente en vertu de toute raison prévue dans l'actuelle convention collective.

La personne salariée temporaire affectée à un poste de personne salariée à temps partiel reçoit en compensation des avantages sociaux prévus à la convention, et ce, à chaque semaine, un montant forfaitaire égal à quinze pour cent (15 %) de son salaire pour la semaine en cours, et ce, en plus de son salaire (réf. : 4.01 d) i)).

e) PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE

Désigne toute personne salariée embauchée pour effectuer du travail tel que défini aux Annexes « D » ou « E ». Les salaires et conditions de travail de ladite personne salariée sont ceux prévus auxdites annexes.

Malgré ce qui précède, l'embauche de personne salariée saisonnière ne doit pas empêcher la création de poste régulier et ne doit causer aucun préjudice aux personnes salariées régulières ou à l'essai.

f) PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE

Désigne toute personne salariée inscrite régulièrement à une institution scolaire reconnue, à la session précédente et suivante à sa période d'embauche. Elle désigne également l'étudiant en année ou session sabbatique, inscrit à la session suivante à sa période d'embauche.

Les salaires et conditions de travail de ladite personne salariée sont ceux prévus aux emplois particuliers désignés à l'Annexe « D ».

4.02 Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements requis par ce dernier au sujet des dispositions du présent article.

4.03 Afin de faciliter l'application du présent article, l'Employeur convient d'aviser par écrit la nouvelle personne salariée de la nature du statut qui lui est accordé, une copie de cet avis est transmise au Syndicat selon les dispositions prévues à la clause 5.03 qui suit.

- 5.01 Toute personne salariée régie par la présente convention au moment de sa signature doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent son embauche et en demeurer membre pour la durée de la convention.
- Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclue de ses rangs; cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 5.05 de la présente convention collective.
- 5.03 Pour fins d'application des clauses 4.03 et 5.02, l'Employeur doit, dès l'embauche d'une nouvelle personne salariée, lui remettre le formulaire intitulé « Autorisation – prélèvement de cotisation syndicale » qui est prévu à l'Annexe « I » dûment rempli et en faire parvenir une copie au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent l'embauche de la nouvelle personne salariée.
- 5.04 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, et par la suite annuellement, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste complète des personnes salariées actuelles et nouvelles comprenant leur nom et prénom, leur salaire, 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 et la liste des personnes salariées qui ont quitté le service de l'Employeur.
- 5.05 Le Syndicat communique à l'Employeur le taux de la cotisation syndicale et précise sur quel salaire elle doit s'appliquer. L'Employeur effectue les déductions syndicales sur le salaire hebdomadaire des personnes salariées et en fait la remise dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la perception. L'Employeur annexe à la remise un rapport en deux (2) copies qui indique le salaire hebdomadaire brut gagné et le nombre d'heures travaillées et la déduction syndicale effectuée.
- 5.06 L'Employeur convient de fournir au Syndicat deux (2) copies des résolutions relatives à la gestion du personnel régi par les présentes adoptées lors d'assemblées du Conseil.

6.01 L'Employeur accorde une banque de sept cent soixante-quinze (775) heures de libérations pour l'ensemble des personnes représentantes du Syndicat pour s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail.

Par contre, toutes les rencontres de comités conjoints n'affectent pas la banque ci-haut.

De ce fait, la ou les personnes salariées désignées par le Syndicat ne perdent aucun droit quant aux salaires et avantages prévus par la présente convention et elles ne doivent nullement être importunées ou subir de tort pour leurs activités syndicales. Les mêmes dispositions s'appliquent également à la ou les personnes substitués dans le cas d'impossibilité d'agir de la ou des personnes désignées.

Le Syndicat s'engage à communiquer à l'Employeur le nom des personnes membres de son comité exécutif dans les trente (30) jours de leur désignation.

6.02 Pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les personnes représentant l'Employeur, deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat doivent être présentes.

Cependant, les personnes représentant le comité exécutif du Syndicat peuvent, si elles le jugent à propos, se faire accompagner par une troisième (3^{ième}) personne membre dudit comité exécutif.

6.03 Les personnes représentant le Syndicat dont la présence est nécessaire pour les rencontres conjoints ci-après peuvent s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire. Dans de tels cas, la période de temps n'est pas déduite de la banque à l'article 6.01 :

- a) tout travail connexe à la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention collective de même que lors de la négociation du maintien des services essentiels : trois (3) personnes;
- b) discussions avec l'Employeur relativement à des griefs ou à des mécontentements : deux (2) personnes;
- c) auditions de griefs ou de mécontentements par un arbitre : une (1) personne, la personne plaignante, s'il y a lieu, plus les témoins nécessaires;
- d) réunion des comités conjoints : trois (3) personnes;
- e) auditions devant le Commissaire du travail ou le Tribunal du travail : une (1) personne représentant le Syndicat, la personne plaignante, s'il y a lieu, plus les témoins nécessaires;

f) auditions devant la C.S.S.T. et la CLP : une (1) personne représentant le Syndicat, la personne plaignante, s'il y a lieu, plus les témoins nécessaires.

6.04 Les libérations pour activités ci-après sont déduites de la banque d'heures à l'article 6.01 :

- a) à l'occasion d'enquêtes avec la ou les personnes salariées ou pour des griefs ou pour mécontentes ou autres motifs;
- b) pour la préparation de la négociation ou de la convention;
- c) pour assister à des congrès, colloques ou formations.

Un préavis à la direction immédiate de cinq (5) jours ouvrables est donné pour l'alinéa b) et c), et un préavis de deux (2) jours ouvrables pour l'alinéa a).

6.05 Sauf en ce qui a trait aux mesures disciplinaires, pour toute matière ayant trait à la convention collective, toute personne membre du Syndicat peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentant l'Employeur. Les personnes salariées sont libérées de leur travail, et ce, sans perte de salaire.

6.06 L'Employeur permet à une personne conseillère du Syndicat, après identification par une personne membre du comité exécutif, de rencontrer pendant les heures régulières de travail les personnes salariées membres du Syndicat pour y discuter de leurs problèmes professionnels, en autant que cela ne nuise en rien à l'accomplissement de leur travail.

6.07 Les personnes salariées dont l'horaire normal de travail empêche leur présence lors d'une assemblée syndicale peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, en avisant l'Employeur cinq (5) jours de calendrier à l'avance pour qu'elles puissent se faire remplacer par des personnes salariées temporaires.

6.08 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les lieux de travail, sur les tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à ses membres ou autres avis du même genre.

6.09 L'Employeur consent, sur demande adressée à la Direction générale au moins quatre (4) jours à l'avance, à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat, pour la durée de la présente convention, un local adéquat dans un des édifices municipaux pouvant servir pour fins de réunions syndicales. Il est convenu cependant que l'Employeur a toujours priorité pour ses réunions régulières ou spéciales.

6.10 Pour les activités prévues aux articles 6.01 à 6.06, le Syndicat et/ou la personne salariée complète le formulaire prévu à l'Annexe « J » et le remet à son supérieur immédiat.

Une copie du formulaire est remise au Syndicat et/ou à la personne concernée.

- 6.11 Sur demande écrite du Syndicat, présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, ce dernier convient de libérer un (1) salarié pour occuper un poste au Syndicat Canadien de la Fonction Publique. Cette libération doit avoir une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'une (1) année. La personne salariée ne reçoit aucun salaire ou avantage durant ladite libération. Lorsque la personne salariée désire réintégrer ses fonctions, elle doit aviser l'Employeur par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance. Elle reprend le poste qu'elle occupait avant son départ. Si ce poste a été modifié ou aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

La personne salariée verse avant son départ, les primes d'assurances collectives comprenant la part de la personne salariée et celle de l'Employeur.

Advenant qu'une invalidité survienne pendant la durée du congé autorisé donnant droit à des prestations d'assurance salaire en vertu du contrat d'assurance collective, le délai de carence débutera à la date du retour prévu au travail et les prestations seront versées par la suite.

Advenant le cas où la personne salariée ne bénéficie pas d'un régime de retraite au Syndicat Canadien de la Fonction Publique, elle pourra conserver ses droits et privilèges en versant au régime de retraite sa participation ainsi que celle de l'Employeur.

Il est entendu que la personne salariée qui jouit de la présente libération conserve et cumule ses droits d'ancienneté.

La personne salariée pourra, si elle le désire, greffer un congé sans salaire, selon les modalités prévues à l'annexe « G ».

- 7.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des trois (3) mesures qui suivent :
- a) l'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 7.02 Dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent une suspension ou un congédiement, l'Employeur communique, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat, la date où prend effet la suspension ou le congédiement. S'il s'agit d'une suspension, il indique aussi la durée ou la nature de celle-ci.
- En même temps, l'Employeur transmet, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat les faits et les raisons qui ont motivé la suspension ou le congédiement.
- 7.03 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit en reçoit une copie de la part de l'Employeur. L'Employeur précise dans cet avis la ou les raisons qui motivent cette sanction disciplinaire. Copie de cet avertissement est transmise en même temps au Syndicat.
- 7.04 Les raisons et les faits qui ont donné naissance à une mesure disciplinaire dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 7.05 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage et à cet effet le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7.06 Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener une personne salariée à signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.
- 7.07 Toute personne salariée au service de l'Employeur a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en présence du Directeur des ressources humaines ou son représentant désigné après avoir obtenu un rendez-vous au préalable, et ce, dans le plus bref délai possible. Cependant, l'Employeur ne peut retarder indûment le rendez-vous.
- 7.08 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré après douze (12) mois.

- 7.09 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.
- 7.10 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires, cette personne salariée doit recevoir un préavis spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter. La personne salariée doit être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat et le rendez-vous doit avoir lieu durant les heures régulières de travail.

- 8.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout différend ou grief relatif aux salaires et conditions de travail prévus ou non dans la présente convention pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 8.02 Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits ou par une décision de l'Employeur peut, accompagnée ou non d'une personne représentante du Syndicat, soumettre son cas à la direction immédiate afin de régler le litige.
- 8.03 Si la personne salariée n'est pas satisfaite, elle peut déposer un grief et le soumettre en la manière suivante :
- a) Première étape
- Le grief que la personne salariée ou le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, sur le formulaire prévu à cet effet au Directeur des ressources humaines ou à son représentant désigné dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement ou dans un délai de six (6) mois de l'occurrence de l'événement.
- b) Deuxième étape
- Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler le grief, celles-ci doivent, dans les trente (30) jours ouvrables après le dépôt prévu à l'article 8.03 a), se rencontrer durant les heures de travail afin de trouver une solution.
- Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre précédente, l'Employeur doit transmettre, par écrit, au Syndicat sa position définitive face au grief.
- c) Troisième étape
- Si les parties n'arrivent pas à une solution satisfaisante ou à défaut d'une réponse du Directeur des ressources humaines ou son représentant désigné dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut déférer le grief à la procédure d'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivants.
- 8.04 Il est convenu que lors de rencontres, les parties peuvent être accompagnées de leur conseiller extérieur.
- 8.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.

ARTICLE 8**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)**

- 8.06 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation du grief.
- 8.07 Une personne salariée qui soumet un grief ne doit aucunement être importunée à ce sujet par la direction.

ARBITRAGE

- 8.08 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre. À défaut d'entente, le Syndicat demande au ministère du Travail de nommer un arbitre.
- 8.09 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties.
- 8.10 L'arbitre a juridiction pour régler le grief ou la mésentente qui lui est soumis ainsi que de maintenir ou de rejeter une mesure disciplinaire et d'ordonner la réinstallation de la personne salariée dans tous ses droits, à l'emploi et au poste qu'elle occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est réduite en tenant compte de ce que la personne salariée a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 8.11 L'arbitre n'a pas autorité pour amender, modifier ou changer la convention de quelque façon que ce soit.
- 8.12 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours de la sentence.
- 8.13 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 8.14 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.

9.01

PERSONNES SALARIÉES – COLS BLANCS

- a) Service d'urbanisme
 Service des ressources humaines et paie
 Services juridiques
 Direction générale
 Service de sécurité incendie
 Service des loisirs
 Service de la trésorerie
 Service des technologies de l'information

à l'exception de celles assignées :

au Service des travaux publics (voir 9.01 b))
 au Service du génie (voir 9.01 c))
 Commis à la perception (voir 9.01 d))
 Commis aux loisirs (voir 9.05 c))
 Greffier-adjoint à la Cour municipale (voir 9.01 e))
 Commis à l'accueil (voir 9.01 f))
 Commis multiservice (voir 9.01 g))

Elles sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail.

HORAIRE À L'ANNÉE	CHAQUE SEMAINE	
	Lundi au jeudi (inclusivement)	Vendredi
Avant-midi	8h15 à 12h00 (3.75)	8h00 à 12h15 (4.25)
Après-midi	13h00 à 16h15 (3.25)	Congé
Total par jour	(7.00 heures)	(4.25 heures)
Total des heures payées par semaine	32.25 heures	
		Égal 64.50 heures (2 semaines)

b) Service des travaux publics

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail selon l'horaire suivant :

HORAIRE À L'ANNÉE	COMMIS AUX T.P.	ADJOINTE ADMINISTRATIVE COMMIS ADM. AUX T.P.	
	Lundi au jeudi (inclusivement) ou du mardi au vendredi (inclusivement)	Lundi au jeudi (inclusivement) ou du mardi au vendredi (inclusivement)	
Avant-midi	3 jours à 7h26 1 jour à 7h27 à 12h00 (3 x 4.56 et 1x 4.55)	3 jours à 6h56 1 jour à 6h57 à 12h00 (3 x 5.07 et 1x 5.05)	
Après-midi	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h00 (3.00)	
Total par jour	(3 x 8.06 heures et 1 x 8.05)	(3 x 8.07 heures et 1 x 8.05)	
Total des heures payées par semaine	32.25 heures par semaine	32.25 heures par semaine	Égal 64.50 heures (2 semaines)

ARTICLE 9

SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

c) Service du génie

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail. Ces personnes salariées bénéficient d'un vendredi de congé sur deux (2).

HORAIRE PAR PÉRIODE DE PAIE (SEMAINES 1 ET 2)	ÉQUIPE A		ÉQUIPE B		
	SEMAINE 1	SEMAINE 2	SEMAINE 1	SEMAINE 2	
	Lundi au vendredi (inclusivement)	Lundi au jeudi (inclusivement)	Lundi au jeudi (inclusivement)	Lundi au vendredi (inclusivement)	
Avant-midi	8h20 à 12h00 (3.67)	8h20 à 12h00 (3.67)	8h20 à 12h00 (3.67)	8h20 à 12h00 (3.67)	
Après-midi	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h30 (3.50)	
Total par jour	(7.17 heures)	(7.17 heures)	(7.17 heures)	(7.17 heures)	
Total des heures payées par semaine	35.83 heures	28.67 heures	28.67 heures	35.83 heures	Égal pour chacune des équipes à 64.50 heures par deux (2) semaines
	Moyenne de 32.25 heures par semaine		Moyenne de 32.25 heures par semaine		

d) Commis à la perception

Elles sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail. L'horaire est le suivant :

HORAIRE À L'ANNÉE	CHAQUE SEMAINE	
	Lundi au jeudi (inclusivement)	Vendredi
Avant-midi	8h15 à 12h30 (4.25)	8h00 à 12h15 (4.25)
Après-midi	13h30 à 16h15 (2.75)	Congé
Total par jour	(7.00 heures)	(4.25 heures)
Total des heures payées par semaine	32.25 heures	
	Égal 64.50 heures (2 semaines)	

e) Greffier-adjoint à la Cour municipale

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail.

Leur horaire de travail est établi, du lundi au vendredi, par la direction et leur est communiqué deux (2) semaines à l'avance et ne peut contenir plus d'un (1) soir par semaine.

f) Commis à l'accueil

Elles sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail. Les horaires sont les suivants :

HORAIRE À L'ANNÉE	CHAQUE SEMAINE			
	Lundi	Mardi au jeudi (inclusivement)	Vendredi	
Avant-midi	8h30 à 11h30 (3.00)	8h15 à 11h30 (3.25)	8h00 à 12h15 (4.25)	
Après-midi	12h30 à 16h30 (4.00)	12h30 à 16h15 (3.75)	Congé	
Total par jour	(7.00 heures)	(7.00 heures)	(4.25 heures)	
Total des heures payées par semaine	32.25 heures			Égal 64.50 heures (2 semaines)

g) Commis multiservice

Elles sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail. Les horaires sont les suivants :

HORAIRE À L'ANNÉE	CHAQUE SEMAINE			
	Lundi	mardi au jeudi (inclusivement)	Vendredi	
Avant-midi	Congé	Congé	8h00 à 11h15 (3.25 – DG)	
Après-midi	13h00 à 16h15 (3.25 – DG)	13h00 à 16h15 (3.25 – DG)	12h15 à 16h15 (4.00 – A)	
Soirée	Congé	16h15 à 20h15 (4.00 – A)	Congé	
Total par jour	(3.25 heures)	(7.25 heures)	(7.25 heures)	
Total des heures payées par semaine	32.25 heures			Égal 64.50 heures (2 semaines)
	Assignation : DG : Direction générale A : Accueil			

L'horaire et l'assignation du commis multiservice sont ceux indiqués. Ceux-ci pourraient être occasionnellement modifiés, et ce, afin d'assurer un service à la clientèle adéquat lorsque requis.

9.02

PERSONNES SALARIÉES - COLS BLEUS

- a) Les personnes salariées affectées à du travail manuel sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à soixante-dix-neuf heures et demie (79.50) de travail. Compte tenu que l'organisation du travail demeure à cinq (5) jours par semaine, cette dernière est répartie entre deux (2) équipes selon l'horaire, en alternance, suivant, à l'exception des personnes salariées assignées à la fonction de préposé à l'accueil (voir 9.02 c) :

HORAIRE PAR PÉRIODE DE PAIE (SEMAINES 1 ET 2)	ÉQUIPE A		ÉQUIPE B		
	SEMAINE 1	SEMAINE 2	SEMAINE 1	SEMAINE 2	
	Lundi au jeudi (inclusivement)	Lundi au vendredi (inclusivement)	Lundi au vendredi (inclusivement)	Lundi au jeudi (inclusivement)	
Avant-midi	7h00 à 12h00 (5.00)	7h00 à 12h00 (5.00)	7h00 à 12h00 (5.00)	7h00 à 12h00 (5.00)	
Après-midi	12h45 à 16h35 (3.83)	12h45 à 16h35 (3.83)	12h45 à 16h35 (3.83)	12h45 à 16h35 (3.83)	
Total par jour	(8.83 heures)	(8.83 heures)	(8.83 heures)	(8.83 heures)	
Total des heures payées par semaine	35.33 heures	44.17 heures	44.17 heures	35.33 heures	Égal pour chacune des équipes à 79.50 heures par deux (2) semaines
	Moyenne de 39.75 heures par semaine		Moyenne de 39.75 heures par semaine		

ARTICLE 9

SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

- b) Les heures de travail des personnes salariées affectées aux quarts de travail « de soir et de nuit » sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à soixante-dix-neuf heures et demie (79.50) de travail. Compte tenu que l'organisation de travail demeure à cinq (5) jours par semaine, cette dernière est répartie entre deux (2) équipes selon l'horaire, en alternance, suivant :

HORAIRE PAR PÉRIODE DE PAIE EN ALTERNANCE (SEMAINES 1 ET 2)	ÉQUIPE A		ÉQUIPE B		
	SEMAINE 1	SEMAINE 2	SEMAINE 1	SEMAINE 2	
	Dimanche au jeudi (inclusivement)	Dimanche au mercredi (inclusivement)	Dimanche au mercredi (inclusivement)	Dimanche au Jeudi (inclusivement)	
Soir	22h10 à 3h00 (4.83)	22h10 à 3h00 (4.83)	22h10 à 3h00 (4.83)	22h10 à 3h00 (4.83)	
Repas payé	3h00 à 3h30 (.50)	3h00 à 3h30 (.50)	3h00 à 3h30 (.50)	3h00 à 3h30 (.50)	
Nuit	3h30 à 7h00 (3.50)	3h30 à 7h00 (3.50)	3h30 à 7h00 (3.50)	3h30 à 7h00 (3.50)	
Total par jour	(8.83 heures)	(8.83 heures)	(8.83 heures)	(8.83 heures)	
Total des heures payées par semaine	44.17 heures	35.33 heures	35.33 heures	44.17 heures	Égal pour chacune des équipes à 79.50 heures par deux (2) semaines
	Moyenne de 39.75 heures par semaine		Moyenne de 39.75 heures par semaine		

c) Préposé à l'accueil

Les personnes salariées affectées à cette fonction ont un statut de personne salariée régulière à temps complet, toutefois les modalités suivantes s'appliquent :

- i) Les heures de travail hebdomadaire sont d'un minimum de trente (30) heures et d'un maximum de trente-neuf heures et trois quarts (39.75);
- ii) Le temps supplémentaire est comptabilisé seulement après trente-neuf heures et trois quarts (39.75);

ARTICLE 9

SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (suite)

- iii) Elles sont appelées à travailler de jour, de soir ou la fin de semaine;
- iv) L'horaire de travail est communiqué deux (2) semaines à l'avance aux personnes salariées;
- v) Elles bénéficient des avantages sociaux au prorata des heures travaillées;
- vi) Son salaire est celui de la classe 2 prévue à l'Annexe « C ».

9.03

PERSONNES SALARIÉES - TECHNICIENS

a) Technicien en génie civil

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-dix (70) heures de travail et bénéficient d'un vendredi de congé sur deux (2).

HORAIRE PAR PÉRIODE DE PAIE (SEMAINES 1 ET 2)	ÉQUIPE A (ÉQUIPE B SEMAINES 1 ET 2 INVERSÉES)			
	SEMAINE 1	SEMAINE 2		
	Lundi au vendredi (inclusivement)	Lundi (seulement)	Mardi au jeudi (inclusivement)	vendredi
Avant-midi	7h43 à 12h00 (4.28)	7h43 à 12h00 (4.28)	7h44 à 12h00 (4.27)	Congé
Après-midi	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h30 (3.50)	
Total par jour	(7.78 heures)	(7.78 heures)	(7.77 heures)	
Total des heures payées par semaine	38.91 heures	31.09 heures		Égal pour chacune des équipes 70.00 heures par deux (2) semaines
Moyenne de 35.00 heures par semaine				

b) Dessinateur et aide technique

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail et bénéficient d'un vendredi de congé sur deux (2).

HORAIRE PAR PÉRIODE DE PAIE (SEMAINES 1 ET 2)	ÉQUIPE A		ÉQUIPE B		
	SEMAINE 1	SEMAINE 2	SEMAINE 1	SEMAINE 2	
	Lundi au vendredi (inclusivement)	Lundi au jeudi (inclusivement)	Lundi au jeudi (inclusivement)	Lundi au vendredi (inclusivement)	
Avant-midi	8h20 à 12h00 (3.67)	8h20 à 12h00 (3.67)	8h20 à 12h00 (3.67)	8h20 à 12h00 (3.67)	
Après-midi	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h30 (3.50)	13h00 à 16h30 (3.50)	
Total par jour	(7.17 heures)	(7.17 heures)	(7.17 heures)	(7.17 heures)	
Total des heures payées par semaine	35.83 heures	28.67 heures	28.67 heures	35.83 heures	Égal pour chacune des équipes à 64.50 heures par deux (2) semaines
	Moyenne de 32.25 heures par semaine		Moyenne de 32.25 heures par semaine		

c) Technicien en environnement
Technicien en prévention incendie

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-dix (70) heures de travail selon l'horaire ci-dessous.

HORAIRE À L'ANNÉE	CHAQUE SEMAINE	
	Lundi au jeudi (inclusivement)	Vendredi
Avant-midi	8h00 à 12h00 (4.00)	8h00 à 12h00 (4.00)
Après-midi	13h00 à 16h45 (3.75)	Congé
Total par jour	(7.75 heures)	(4.00 heures)
Total des heures payées par semaine	35.00 heures	
		Égal 70.00 heures (2 semaines)

Cependant, puisque le poste de technicien en environnement comporte des périodes de pointes qui se situent généralement entre avril et septembre, il est entendu que la personne technicienne puisse être demandée à travailler en soirée, c'est-à-dire entre quatre (4) et cinq (5) fois par mois. À cet effet, le Service d'urbanisme essaie de planifier à l'avance l'horaire en fonction des soixante-dix (70) heures par période de paie.

d) Technicien permis et inspection
Inspecteur municipal

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail suivant les dispositions prévues à l'article 9.01 a) de la convention collective.

- e) Administrateur de réseau
- i) L'administrateur de réseau est assujéti, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante neuf et demi (69.50) heures de travail selon dix-huit (18) plages horaires. L'horaire de travail est préparé par la direction, selon les besoins, et est communiqué à la personne salariée deux (2) semaines à l'avance.
 - ii) Chaque semaine doit être composée d'un minimum de trente-deux (32) heures et d'un maximum de trente-sept et demi (37.5) heures.
 - iii) Durant les heures régulières, c'est-à-dire, du lundi au jeudi de 7 h 45 à 16 h 15 et le vendredi de 7 h 30 à 12 h 15, une plage horaire doit comporter un minimum de 3.25 heures et un maximum de cinq (5) heures. En dehors des heures précitées, une plage horaire doit comporter un minimum d'une (1) heure.
 - iv) Cette personne salariée est appelée à travailler le jour, le soir et les fins de semaine en respectant ce qui suit :
 - 1) maximum deux (2) soirs par semaine; pour les fins du présent sous-paragraphe, le soir débute à 19 h 00;
 - 2) deux (2) jours de congé hebdomadaire consécutifs ou non; toutefois, si les deux (2) jours ne sont pas consécutifs, la personne salariée doit avoir le samedi ou le dimanche de congé;
 - 3) Exceptionnellement, pour un maximum de quatre (4) fois par année, il pourrait y avoir dérogation à 1) et 2), c'est-à-dire que la personne salariée pourrait devoir travailler plus de deux (2) soirs par semaine ou le samedi et le dimanche.
 - v) La personne salariée doit porter le téléphone cellulaire fourni par l'Employeur. Elle n'a pas l'obligation de rappeler mais lorsqu'elle rappelle, elle reçoit un minimum d'une (1) heure de salaire ou le temps fait s'il est supérieur à une (1) heure.
 - vi) Pour les fins de ses absences en maladie, la banque de journées maladie et personnelles de la personne salariée sera débitée selon les heures mentionnées à son horaire; toutefois, pour une maladie long terme ou pour une journée de maladie, alors que l'horaire n'est pas communiqué, la banque de journées maladie et personnelles sera débitée à raison de sept et demi (7.5) heures par journée d'absence.

- vii) Pour les vacances : une (1) semaine de vacances correspond à (34.75) heures et une journée de vacances correspond à (7.5) heures. Toutefois, pour les vacances prises de façon sporadique, les heures seront débitées selon le même principe qu'au paragraphe précédent.
- viii) La prise d'un congé social (article 12 – jours de fête chômés et payés, article 13 – Congés pour raisons familiales et sociaux) équivaut à une journée de sept et demi (7.5) heures, malgré le nombre d'heures de travail inscrit à l'horaire.

f) Technicien en informatique / bureautique
Aide technique aux technologies de l'information

Elles sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à soixante-neuf heures et demie (69.50) de travail, selon l'horaire suivant :

HORAIRE À L'ANNÉE	CHAQUE SEMAINE	
	Lundi au jeudi (inclusivement)	Vendredi
Avant-midi	7h45 à 12h00 (4.25)	7h30 à 12h15 (4.75)
Après-midi	13h00 à 16h15 (3.25)	Congé
Total par jour	(7.50 heures)	(4.75 heures)
Total des heures payées par semaine	34.75 heures par semaine	Égal 69.50 heures (2 semaines)

g) Archiviste

Elles sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à quatre-vingts (80) heures de travail et bénéficient d'un vendredi de congé sur deux (2).

HORAIRE À L'ANNÉE	SEMAINE 1		SEMAINE 2	
	Lundi au jeudi (inclusivement)	Vendredi (seulement)	Lundi au jeudi (inclusivement)	
Avant-midi	8h00 à 12h00 (4.00)	8h00 à 12h00 (4.00)	8h00 à 12h00 (4.00)	
Après-midi	13h00 à 18h00 (5.00)	13h00 à 17h00 (4.00)	13h00 à 18h00 (5.00)	
Total par jour	(9.00 heures)	(8.00 heures)	(9.00 heures)	
Total des heures payées par semaine	44.00 heures		36.00 heures	Égal 80 heures (2 semaines)

9.04

PERSONNES SALARIÉES - BIBLIOTHÈQUEa) Préposé régulier à temps complet

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail réparties sur quatre (4) jours par semaine selon l'horaire ci-dessous :

Malgré l'organisation particulière des horaires de la bibliothèque, les personnes salariées œuvrant trente-deux heures et quart (32.25) par semaine ont droit à deux (2) pauses par jour de quinze (15) minutes.

JOURS	PRÉPOSÉ 1	PRÉPOSÉ 2	PRÉPOSÉ 3
Lundi	8h30 - 11h00 12h00 - 17h00 (7.50)	9h00 - 13h00 14h00 - 18h00 (8.00)	
Mardi	8h45 - 12h00 13h00 - 18h00 (8.25)	9h00 - 13h00 14h00 - 18h00 (8.00)	12h00 - 17h00 18h00 - 21h15 (8.25)
Mercredi	8h45 - 12h00 13h00 - 18h00 (8.25)	12h00 - 17h00 18h00 - 21h15 (8.25)	9h00 - 13h00 14h00 - 18h00 (8.00)
Jeudi	8h45 - 13h00 14h00 - 18h00 (8.25)	9h00 - 13h00 14h00 - 18h00 (8.00)	9h00 - 12h00 13h00 - 18h00 (8.00)
Vendredi			9h00 - 13h00 14h00 - 18h00 (8.00)
Total	32.25 heures	32.25 heures	32.25 heures

b) Préposé régulier à temps partiel

- i) La semaine régulière de travail de chacune des personnes salariées est établie en fonction des besoins du service, mais comporte moins de trente-deux heures et quart (32.25) et un minimum de vingt (20) heures de travail.

Malgré les dispositions du paragraphe ci-haut, le maximum des heures établies est cependant non applicable lors de remplacement d'une personne salariée absente en vertu de toute raison prévue dans l'actuelle convention collective.

- ii) L'horaire d'automne débute le dimanche suivant le premier samedi du mois de septembre et se termine la dernière journée régulière avant la période des Fêtes.

AUTOMNE - HIVER				
HEURES AUGMENTÉES AVEC ROTATION À L'ANNÉE				
SEMAINE 1			SEMAINE 2	
JOURS	PRÉPOSÉ 1	PRÉPOSÉ 2	PRÉPOSÉ 1	PRÉPOSÉ 2
Dimanche	-	9h30 – 13 h 14 h – 17h15	9h30 – 13 h 14 h – 17h15	-
Lundi	18 h – 21h15	-	-	18 h – 21h15-
Mardi	-	18 h – 21h15	18 h – 21h15	-
Mercredi	-	18 h – 21h15	18 h – 21h15-	-
Jeudi	18 h – 21h15	18 h – 21h15	18 h – 21h15-	18 h – 21h15
Vendredi	12 h – 17 h 18 h – 21h15	9h30 – 13 h 18 h – 21h15	9h30 – 13 h 18 h – 21h15	12 h – 17 h 18 h – 21h15
Samedi	9h30 – 13 h 14 h – 17h15	-	-	9h30 – 13 h 14 h – 17h15
Total des heures :	21.50	23.25	23.25	21.50
REMARQUES : Maintien du minimum d'heures requis au contrat d'assurances.				

- iii) L'horaire d'hiver débute le jour suivant la fin de l'horaire spécial de la période des Fêtes.
- iv) Un horaire spécial est confectionné lors des congés fériés et le choix s'effectue selon la date d'entrée chez l'Employeur. L'Employeur procède à l'affichage deux (2) semaines avant.
- v) L'horaire d'été est en vigueur à compter du premier dimanche qui précède le 1er juin jusqu'au premier samedi inclusivement du mois de septembre.

ÉTÉ				
HEURES AUGMENTÉES AVEC ROTATION À L'ANNÉE				
SEMAINE 1			SEMAINE 2	
JOURS	PRÉPOSÉ 1	PRÉPOSÉ 2	PRÉPOSÉ 1	PRÉPOSÉ 2
Dimanche	-	9h45 – 13 h 14 h – 17h15	9h45 – 13 h 14 h – 17h15	-
Lundi	18 h – 21h15	-	-	18 h – 21h15
Mardi	-	18 h – 21h15	18 h – 21h15	-
Mercredi	-	18 h – 21h15	18 h – 21h15	-
Jeudi	18 h – 21h15	18 h – 21h15	18 h – 21h15	18 h – 21h15
Vendredi	12 h – 17 h 18 h – 21h15	18 h – 21h15	18 h – 21h15	12 h – 17 h 18 h – 21h15
Samedi	9h45 – 13 h 14 h – 17h15	-	-	9h45 – 13 h 14 h – 17h15
Total des heures :	21.25	19.50	19.50	21.25
REMARQUES : Maintien du minimum d'heures requis au contrat d'assurances.				

- vi) Toutes les plages horaires prévues aux horaires de travail doivent obligatoirement être comblées.
- vii) Lorsque les choix ont été exercés et que toutes les plages horaires ont été comblées, l'Employeur affiche l'horaire, lequel demeure en vigueur pour toute la période mentionnée.
- viii) Les personnes salariées bénéficient de deux (2) jours de congé par semaine, mais ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs.
- ix) Les personnes salariées peuvent, occasionnellement, se remplacer entre elles selon les paramètres suivants :
1. le supérieur immédiat doit être préalablement avisé;
 2. en aucun temps une personne salariée ne peut excéder trente-deux heures et quart (32.25) par semaine.
- x) Les plages horaires sont d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de cinq (5) heures.
- c) Technicien régulier à temps complet

Elles sont assujetties, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail réparties sur quatre (4) jours par semaine selon l'horaire ci-dessous :

JOURS	TECH 1	TECH 2	TECH 3
Dimanche	Congé	8h45 - 12h00 13h00 - 17h15 (7.50)	Congé
Lundi	9h00 - 12h00 13h00 - 18h00 (8.00)	12h00 - 17h00 18h00 - 21h15 (8.25)	Congé
Mardi	9h00 - 12h00 13h00 - 18h00 (8.00)	12h00 - 17h00 18h00 - 21h15 (8.25)	Congé
Mercredi	12h00 - 17h00 18h00 - 21h15 (8.25)	8h45 - 12h00 13h00 - 18h00 (8.25)	12h00 - 17h00 18h00 - 21h15 (8.25)
Jeudi	9h00 - 12h00 13h00 - 18h00 (8.00)	Congé	12h00 - 17h00 18h00 - 21h15 (8.25)
Vendredi	Congé	Congé	8h45 - 12h00 13h00 - 18h00 (8.25)
Samedi	Congé	Congé	8h45 - 12h00 13h00 - 17h15 (7.50)
Total	32.25 heures	32.25 heures	32.25 heures

d) Technicien régulier à temps partiel

i) La semaine régulière de travail est la suivante :

Pour l'été (à compter du premier lundi qui précède le 1^{er} juin jusqu'au premier vendredi inclusivement du mois de septembre) :

JOURS	TECH
Dimanche	13h15 - 17h15 (4.00)
Lundi	18h00 - 21h15 (3.25)
Mardi	
Mercredi	
Jeudi	18h00 - 21h15 (3.25)
Vendredi	
Samedi	
Total :	10.50 heures

Pour l'automne, l'hiver et le printemps :

JOURS	TECH
Dimanche	9h45 - 12h00 13h - 17h15 (6.50)
Lundi	18h00 - 21h15 (3.25)
Mardi	18h00 - 21h15 (3.25)
Mercredi	
Jeudi	18h00 - 21h15 (3.25)
Vendredi	18h00 - 21h15 (3.25)
Samedi	
Total :	19.50 heures

ii) Lorsqu'une personne salariée technicienne à temps complet est absente pour une période dont la durée est prévue pour plus de deux (2) semaines, l'Employeur peut faire effectuer le remplacement par une personne salariée technicienne régulière à temps partiel avec un préavis de vingt-quatre (24) heures.

e) Préposé ou technicien temporaire à temps partiel

La semaine de travail est établie selon les besoins de l'Employeur. L'horaire prévoit deux (2) jours de congés dans la semaine. Le choix des plages horaires pour ce personnel se fait par ordre de date d'embauche au poste concerné avant le 30 novembre pour l'horaire d'hiver (débutant en janvier de l'an qui suit), avant le 30 avril pour l'horaire d'été et avant le 31 juillet pour l'horaire d'automne (débutant en septembre).

Lors des congés fériés prévus à l'article 12 de l'actuelle convention collective, l'Employeur peut établir des horaires particuliers pour la personne salariée temporaire à temps partiel.

9.05

PERSONNES SALARIÉES – LOISIRS

a) Coordonnateur en loisirs

- i) Le coordonnateur en loisirs est assujéti, par période de paie (aux deux (2) semaines), à soixante-dix (70) heures de travail selon dix-huit (18) plages horaires. L'horaire de travail est préparé par la direction, selon les besoins, et est communiqué à la personne salariée deux (2) semaines à l'avance.
- ii) Chaque semaine doit être composée d'un minimum de trente-deux (32) heures et d'un maximum de trente-huit (38) heures.
- iii) Le temps supplémentaire est comptabilisé seulement après soixante-dix (70) heures par période de paie.
- iv) Durant les heures régulières, c'est-à-dire, du lundi au jeudi de 8 h 00 à 16 h 45 et le vendredi de 8 h 00 à 12 h 00, une plage horaire doit comporter un minimum de trois (3) heures et un maximum de cinq (5) heures. En dehors des heures précitées, une plage horaire doit comporter un minimum d'une (1) heure.
- v) Cette personne salariée est appelée à travailler le jour, le soir et les fins de semaine en respectant ce qui suit :
 - 1) maximum deux (2) soirs par semaine; pour les fins du présent sous-paragraphe, le soir débute à 19 h 00;
 - 2) deux (2) jours de congé hebdomadaire consécutifs ou non; toutefois, si les deux (2) jours ne sont pas consécutifs, la personne salariée doit avoir le samedi ou le dimanche de congé;

- 3) Exceptionnellement, pour un maximum de quatre (4) fois par année, il pourrait y avoir dérogation à 1) et 2), c'est-à-dire que la personne salariée pourrait devoir travailler plus de deux (2) soirs par semaine ou le samedi et le dimanche.
- vi) La personne salariée doit porter le téléavertisseur fourni par l'Employeur. Elle n'a pas l'obligation de rappeler mais lorsqu'elle rappelle, elle reçoit un minimum d'une (1) heure de salaire ou le temps fait s'il est supérieur à une (1) heure.
- vii) Pour les fins de ses absences en maladie, la banque de journées maladie et personnelles de la personne salariée sera débitée selon les heures mentionnées à son horaire; toutefois, pour une maladie long terme ou pour une journée de maladie, alors que l'horaire n'est pas communiqué, la banque de journées maladie et personnelles sera débitée à raison de sept (7) heures par journée d'absence.
- viii) Pour les vacances : une (1) semaine de vacances correspond à trente-cinq (35) heures et une journée de vacances correspond à sept (7) heures. Toutefois, pour les vacances prises de façon sporadique, les heures seront débitées selon le même principe qu'au paragraphe précédent.
- ix) La prise d'un congé social (article 12 – jours de fête chômés et payés, article 13 – Congés pour raisons familiales et sociaux) équivaut à une journée de sept (7) heures, malgré le nombre d'heures de travail inscrit à l'horaire.
- b) Animateur responsable à l'@dobase
- i) L'animateur responsable à l'@dobase est assujéti aux dispositions prévues à l'article 9.05 a) excluant les alinéas v) et vi).
- ii) Cette personne salariée est appelée à travailler le jour, le soir et les fins de semaine afin de rencontrer les besoins et la vocation de l'@dobase. Cependant, elle bénéficie de deux (2) jours de congé hebdomadaire consécutifs ou non; toutefois, si les deux (2) jours ne sont pas consécutifs, la personne salariée doit avoir le samedi ou le dimanche de congé; de plus, cette personne est appelée à travailler durant la période entre le 27 et le 31 décembre. Pour cette période, celle-ci est payée à taux simple, cependant, chaque jour travaillé devient un congé reporté à une date ultérieure choisie après entente avec l'Employeur.

- iii) Lorsque la personne salariée reçoit un appel relié au travail sur son cellulaire personnel, elle n'a pas l'obligation de répondre ou de rappeler, mais lorsqu'elle donne suite, elle reçoit un minimum d'une (1) heure de salaire ou le temps fait s'il est supérieur à une (1) heure.

c) Commis aux loisirs

Elles sont assujetties par période de paie (aux deux (2) semaines) à soixante-quatre heures et demie (64.50) de travail, à l'exception du préposé à l'information. Les horaires sont les suivants :

Jours	Commis A	Commis B	Commis C
Lundi	8h15 - 11h30 12h30 - 16h15	8h15 - 12h30 13h30 - 16h15	8h15 - 12h30 13h30 - 16h15
Mardi	8h15 - 11h30 12h30 - 16h15	8h15 - 12h30 13h30 - 16h15	13h15 - 20h15
Mercredi	8h15 - 11h30 12h30 - 16h15	13h15 - 20h15	8h15 - 12h30
Jeudi	8h15 - 11h30 12h30 - 16h15	13h15 - 20h15	8h15 - 12h30 13h30 - 16h15
Vendredi	8h00 - 12h15	8h00 - 12h15	8h15 - 11h15 12h15 - 16h15
Samedi			
Total des heures par semaine	32.25 heures	32.25 heures	32.25 heures

- 9.06 Durant une absence d'une ou des personnes salariées assignées à la réception de l'hôtel de ville pour des motifs prévus à la convention collective, soit les personnes salariées commis à l'accueil, aux loisirs, multiservice et perception, l'Employeur désigne alors la personne remplaçante parmi ces dernières. Ainsi, les périodes de dîner peuvent être déplacées selon les besoins, et ce, afin d'assurer qu'il y ait deux (2) personnes présentes sur place.

- 9.07 Les personnes salariées ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Le même principe s'applique en temps supplémentaire, mais après deux (2) heures de travail.

Pour les personnes salariées œuvrant moins de trente-deux heures et quart (32.25) par semaine, il est convenu de ce qui suit :

- Lorsque ces personnes salariées œuvrent en soirée seulement, un minimum de trois (3) heures donnent droit à une pause de quinze (15) minutes;

- Pour les personnes salariées œuvrant des périodes de cinq (5) heures, mais moins de six point cinquante (6.50) heures, le samedi ou le dimanche et qui chevauchent tant l'avant-midi que l'après-midi, celles-ci ont droit au prorata de leurs heures quotidiennes travaillées sur six point cinquante (6.50) heures à trente (30) minutes de pause. Ces pauses peuvent être fractionnées en deux (2) périodes.

- 10.01 À moins d'entente contraire, tout travail exécuté en dehors de la semaine ou de la journée de travail ou de l'horaire de travail, selon le cas, tel que défini à l'article 9, de même que tout travail exécuté à l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés prévus à l'article 12, est considéré comme du travail supplémentaire.
- 10.02 Le travail supplémentaire est payé de la façon suivante :
- a) Au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée ou de l'horaire, selon le cas, de même que toutes les heures de travail effectuées le premier jour de repos hebdomadaire et pour les personnes salariées travaillant sur un horaire régulier de quatre (4) jours par semaine, pour la première (1^{ière}) et la deuxième (2^{ième}) journées consécutives de repos hebdomadaire.
 - b) Au taux double (200 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour tout travail exécuté à compter de la deuxième (2^{ième}) journée consécutive de repos hebdomadaire et pour les personnes salariées travaillant sur un horaire régulier de quatre (4) jours par semaine, à compter de la troisième (3^{ième}) journée consécutive de repos hebdomadaire.
 - c) Au taux double (200 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour tout travail exécuté au cours de l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés énumérés à l'article 12 des présentes, et ce, en plus de la fête payée.
 - d) Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la personne salariée col bleu du Service des travaux publics appelée à travailler les 27 et 30 décembre est payée au taux et demi (150 %) de son salaire horaire.
 - e) Pour la personne salariée saisonnière, vous réferez aux annexes « D » ou « E ».
- 10.03 Pour les personnes salariées qui reçoivent un salaire hebdomadaire, aux fins de l'application des dispositions de la clause 10.02 qui précède, le calcul du travail supplémentaire est basé sur le traitement hebdomadaire de la personne salariée concernée divisé par le nombre d'heures prévues dans sa semaine régulière de travail.
- 10.04 Toute personne salariée obligée de revenir sur les lieux du travail pour effectuer un travail supplémentaire est payée suivant les dispositions de la clause 10.02 applicable dans son cas, et ce, pour un minimum de trois (3) heures. Chaque retour au travail constitue un cas séparé.

Par ailleurs, la personne salariée n'est pas obligée, si sa présence n'est pas requise par la direction immédiate, de rester au travail pour compléter le travail qui lui reste à faire.

La personne salariée qui accepte de travailler plus de cinq (5) minutes et jusqu'à concurrence de trente (30) minutes en dehors de sa journée normale de travail est payée pour une demi-heure (0.50). Tout travail en excédent du premier trente (30) minutes travaillées est payé pour le temps de travail effectivement accompli et payé suivant les dispositions de la clause 10.02 a).

10.05 Le temps supplémentaire indiqué sur la feuille de présence ou la carte de poinçon, dûment signée par la personne salariée et la direction du service ou de la personne qui la remplace, est payé en même temps que le travail régulier.

10.06 a) Pour les personnes salariées cols bleus :

➤ Par lieu de travail on réfère :

1. le Service des travaux publics;
2. le Service des loisirs;
3. le Service d'urbanisme.

b) Pour les personnes salariées cols blancs :

➤ Par lieu de travail on réfère :

1. chacun des services ou unités de l'Hôtel de Ville, ci-après :
 - le Service des ressources humaines et de la paie;
 - le Service juridique (Cour municipale et greffe);
 - le Service d'urbanisme;
 - le Service de la trésorerie;
 - le Service des technologies de l'information;
 - le Service des loisirs;
 - la Direction générale.
2. le Service de sécurité incendie;
3. le Service du génie;
4. le Service des travaux publics.

- c) Pour les personnes salariées techniques :

Le temps supplémentaire doit être distribué d'abord au personnel technique qui exécute l'emploi, que ce soit en continuité ou en rappel. En cas de refus par ce dernier, le travail est distribué au poste technique concerné du même service parmi les personnes salariées régulières et peut par la suite, en cas de refus, être offert au personnel technique régulier des autres services.

La distribution se fait par ancienneté, lorsqu'applicable.

10.07 Le temps supplémentaire ne peut être offert d'un groupe d'emploi à un autre.

10.08 Sous réserve des modalités particulières prévues aux clauses ci-après, le travail supplémentaire est réparti de la façon suivante :

- a) Lorsque le travail débuté nécessite d'être complété, l'Employeur offre le travail à la ou les personnes salariées qui l'exécutaient quelque soit le statut d'employés, jusqu'à une période n'excédant pas une heure et demie (1.50).

Cependant, lorsqu'il y a continuité de travail après les heures normales et que le travail prévu dépasse une heure et demie (1.50), le travail supplémentaire est exécuté par la personne salariée régulière, à l'essai ou auxiliaire qui accomplit à la fin de la journée normale le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. Si pour une raison ou pour une autre ladite personne salariée refuse ou si ce travail est exécuté par une personne salariée temporaire, l'Employeur doit confier à une autre personne salariée régulière, à l'essai ou auxiliaire disponible, du même lieu de travail, le travail supplémentaire à effectuer en respectant les règles suivantes :

- i) Pour les personnes salariées cols bleus :
- par priorité d'ancienneté de la personne salariée régulière la plus ancienne à la plus jeune, et ce, à tour de rôle.
- ii) Pour les personnes salariées cols blancs :
- par priorité d'ancienneté, de la même fonction, à la personne salariée régulière la plus ancienne à la plus jeune, et ce, à tour de rôle.
- b) Dans tous les cas, la personne salariée doit avoir les exigences normales de la tâche d'accomplir immédiatement l'emploi requis de façon adéquate.

- c) Cependant, dans le cas de travail fortuit et d'urgente nécessité, l'Employeur peut attribuer le travail à exécuter à la personne salariée qui est déjà affectée audit travail, et ce, sans tenir compte du statut de la personne salariée.

10.09

Aux fins de distribution du travail supplémentaire effectué en rappel, la distribution du temps supplémentaire s'applique par période de trois (3) mois à compter du 1^{er} janvier de chaque année et à partir d'une liste de disponibilité affichée à cet effet par l'Employeur dans chaque lieu de travail, au début de chaque période et sur laquelle les personnes salariées régulières, à l'essai et auxiliaires intéressées à effectuer tel travail supplémentaire inscrivent leur nom.

L'Employeur doit offrir le travail supplémentaire par ancienneté dans l'ordre suivant : la personne salariée régulière, la personne salariée à l'essai, la personne salariée auxiliaire, qui s'est inscrite sur la feuille de travail supplémentaire, et ce, à tour de rôle en suivant la liste en vigueur dans chaque lieu de travail.

Lorsqu'aucune personne salariée régulière, à l'essai ou auxiliaire dudit lieu de travail n'est disponible, alors le travail supplémentaire est offert, par ancienneté, aux personnes salariées régulières des autres lieux de travail.

Enfin, si l'Employeur le juge nécessaire, le travail est alors offert aux personnes salariés temporaires et saisonnières du même service, en donnant priorité aux personnes salariées du lieu de travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

La personne salariée qui refuse d'effectuer le travail supplémentaire est considérée comme ayant travaillé ce jour-là et ne se voit offrir de nouveau du travail supplémentaire qu'après épuisement de la procédure et à son retour au deuxième (2^{ième}) rappel et ainsi de suite.

Dans tous les cas, la personne salariée doit détenir les exigences normales de la fonction et être en mesure d'accomplir immédiatement les tâches requises de façon adéquate.

La distribution du travail supplémentaire chez les personnes salariées cols blancs se fait par priorité d'ancienneté dans la même fonction.

Lorsque la personne salariée effectue du travail en temps supplémentaire en rappel, il reçoit immédiatement le taux horaire rattaché à la fonction supérieure exercée lors du rappel.

10.10 Malgré la clause 10.09 pour les personnes salariées cols bleus travaillant aux travaux publics :

- a) Aux fins de distribution du travail supplémentaire effectué en rappel, la distribution de celui-ci s'applique par période de douze (12) mois, et ce, selon l'année applicable et décrite à l'article 12.01 b) et à partir d'une liste de disponibilité affichée à cet effet par l'Employeur pour chaque lieu de travail, au début de la période et sur laquelle les personnes salariées régulières, à l'essai et auxiliaires intéressées à effectuer tel travail supplémentaire inscrivent leur nom.

L'Employeur doit offrir le travail supplémentaire par ancienneté dans l'ordre suivant : la personne salariée régulière, la personne salariée à l'essai, la personne salariée auxiliaire, qui est inscrite sur la liste de travail supplémentaire, et ce, à tour de rôle en suivant la liste en vigueur dans chaque lieu de travail. La personne salariée qui refuse le travail supplémentaire est considérée comme ayant travaillé ce jour-là et ne se voit offrir de nouveau du travail supplémentaire qu'après épuisement de la procédure et à son retour au deuxième (2^{ième}) rappel et ainsi de suite.

Par la suite, lorsqu'aucune personne salariée régulière, à l'essai ou auxiliaire n'est disponible, alors le travail supplémentaire est offert, par ancienneté, aux personnes salariées régulières « cols bleus » des autres lieux de travail.

Enfin, si l'Employeur le juge nécessaire, le travail est alors offert aux personnes salariées temporaires et ensuite aux personnes salariées saisonnières du même service, en donnant priorité aux personnes salariées du lieu de travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

Dans tous les cas, la personne salariée doit avoir les exigences normales de la tâche d'accomplir immédiatement l'emploi requis de façon satisfaisante.

- b) Aux fins de distribution du travail supplémentaire, malgré les dispositions des paragraphes précédents, durant la période mentionnée à l'article 12.01 b) de l'année en cours, une liste de disponibilité par ancienneté incluant toutes les personnes salariées régulières, à l'essai et auxiliaires de même que toutes les personnes salariées temporaires travaillant sur le quart de travail « de soir et de nuit », est affichée à cet effet par l'Employeur. L'Employeur doit offrir, par ancienneté, le travail supplémentaire à toutes les personnes salariées inscrites sur la liste de travail supplémentaire, et ce, à tour de rôle.

- c) Pour le temps supplémentaire qui concerne des travaux reliés au bris d'aqueduc sur la conduite principale et/ou l'entrée de service (de la conduite principale au compteur à eau à l'intérieur du bâtiment) au sanitaire et au pluvial (entrée de service seulement) les parties conviennent que sont désignées six (6) personnes salariées cols bleus au Service des travaux publics, ayant les compétences nécessaires, dont les noms sont identifiés sur une liste de travail en temps supplémentaire particulière valide du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année; lorsque le temps supplémentaire est occasionné par un bris d'aqueduc, l'Employeur appelle d'abord l'une des six (6) personnes salariées ainsi désignées, par priorité d'ancienneté, et ce, à tour de rôle, et si d'autres personnes salariées sont nécessaires, celles-ci seront rappelées conformément aux modalités des articles 10.09 et suivants de la convention collective. Il est convenu que les six (6) personnes salariées ainsi désignés ne peuvent prendre leurs vacances en même temps et que l'une d'entre elles doit demeurer disponible.
- d) Pour le temps supplémentaire qui concerne des travaux de menuiserie d'urgence suite à des bris aux propriétés (bâtiments, chalets de parc, structure de jeu de parc ou d'espaces verts) de la Ville, les parties conviennent que sont désignées les personnes salariées cols bleus au Service des travaux publics, ayant les titres d'emploi de menuisier ou chef d'équipe menuiserie, dont les noms sont identifiés sur la liste de travail en temps supplémentaire valide du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année; lorsque le temps supplémentaire est occasionné par un bris d'urgence de menuiserie, c'est-à-dire que la réparation ne peut attendre, l'Employeur appelle d'abord l'une des personnes salariées ayant le titre de menuisier ou de chef d'équipe menuiserie, par priorité d'ancienneté, et ce, à tour de rôle, et si d'autres personnes salariées sont nécessaires, celles-ci seront rappelées conformément aux modalités des articles 10.09 et suivants de la convention collective.
- e) Pour le temps supplémentaire qui concerne des travaux d'arboriculture d'urgence suite à des conditions météorologiques d'envergure ayant causé des bris d'arbres ou dans le cas d'arbres dont la structure est jugée critique, les parties conviennent qu'il est désignée une personne salariée col bleu au Service de l'urbanisme, ayant le titre d'emploi horticulteur-arboriculteur, dont le nom est identifié sur la liste de travail en temps supplémentaire valide du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année; lorsque le temps supplémentaire est occasionné par un bris d'urgence d'un arbre, dont les travaux d'arboriculture ne peuvent attendre, l'Employeur appelle d'abord la personne salariée ainsi désignée et si d'autres personnes salariées sont nécessaires, celles-ci seront rappelées conformément aux modalités des articles 10.09 et suivants de la convention collective.

- 10.11 Dans chaque lieu de travail, un tableau indiquant la répartition du travail supplémentaire effectué par les personnes salariées régulières, à l'essai ou auxiliaires en vertu du présent article est affiché et corrigé à chaque semaine. Le tableau doit indiquer les noms des personnes salariées qui ont effectué le travail supplémentaire ainsi que la date où le travail fut effectué. L'Employeur maintient sa pratique pour les cols bleus aux travaux publics de tenir le tableau à jour sur une base quotidienne.
- 10.12 Toute personne salariée a droit après chaque trois (3) heures de travail en temps supplémentaire qui doit se prolonger au-delà de cette période, à une demi-heure (0.50) payée au taux du temps supplémentaire en vigueur pour prendre un repas. De plus, la personne salariée a droit à une allocation de repas équivalant à une demi-heure (0.50) payée au taux du temps supplémentaire en vigueur.
- Cependant, aucune allocation de repas n'est versée si le travail supplémentaire est effectué un jour de fête chômé de même qu'un jour de repos hebdomadaire si la personne salariée a été avisée, par écrit, le jour ouvrable précédent.
- 10.13 Toute personne salariée qui doit travailler durant sa période de repas au cours de sa journée régulière de travail est payée au taux de travail supplémentaire pour le temps travaillé et elle a droit à une période de trente (30) minutes payées pour prendre son repas.
- 10.14 Toute personne salariée n'est pas tenue d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail par période de vingt-quatre (24) heures.
- 10.15 Toute personne salariée régie par la convention collective peut, à son choix, échanger le travail supplémentaire qui lui est dû par un congé payé, et ce, selon les dispositions suivantes :
- a) Pour fins d'application de la présente disposition, la personne salariée indique sur la feuille de présence ou la carte de poinçon, tel que prévu à la clause 10.05, si elle désire être payée selon les dispositions de la clause 10.02 ou si elle désire prendre un congé payé.
 - b) La personne salariée peut accumuler des heures de travail supplémentaires pour le travail effectué à l'intérieur de son lieu de travail, et ce, de façon à lui permettre de reprendre en congé annuel payé l'équivalent d'une semaine normale de travail par année. Ces heures sont accumulées et comptabilisées selon le taux du temps supplémentaire applicable lors de leur accumulation. Les heures accumulées non utilisées sont reportables l'année suivante ou payables à la fin de l'année sur demande de la personne salariée, en même temps que les journées maladie et personnelles.
- De plus, la personne salariée peut utiliser ses heures accumulées comme jours de maladie si sa banque est épuisée.

Le temps supplémentaire effectué en dehors du lieu de travail est payé et ne peut donc être cumulé en congé.

La personne salariée qui désire prendre en tout ou en partie les heures accumulées, selon les dispositions de l'alinéa qui précède, en continuité avec son congé annuel payé doit en avvertir la direction immédiate au moment où elle exprime son choix en vertu de la clause 11.09. Les jours non utilisés en continuité avec le congé annuel payé sont repris conformément avec les dispositions des clauses c) et e) qui suivent.

- c) Sous réserve d'entente avec la direction immédiate, pas plus d'une personne salariée par service peut prendre le congé payé à la fois. Dans le cas où plus d'une personne salariée à la fois, à l'intérieur d'un service, désire se prévaloir du congé payé, l'ancienneté détermine la personne salariée qui bénéficie du congé payé.
- d) La personne salariée doit avvertir la direction immédiate au moins deux (2) jours ouvrables mais pas plus de trente (30) jours à l'avance de son intention de prendre le congé payé qui lui est dû; cependant, ce congé payé doit être d'une durée minimum d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail à la fois. Malgré ce qui précède, cette période peut être plus courte après entente avec la direction immédiate. La prise de ce congé ne doit pas avoir pour effet d'occasionner des coûts supplémentaires à l'Employeur.

L'octroi du congé se fait suivant l'ordre des demandes. Cependant, advenant le cas où plus d'une personne salariée font la demande le même jour, l'octroi s'effectue suivant les principes de l'ancienneté.

- e) Lorsqu'une personne salariée échange du travail supplémentaire pour un congé payé, cela ne doit en aucun cas brimer les autres personnes salariées du service dans leur choix du congé annuel payé ou de tout autre congé prévu à la présente convention.
- f) Dans le cas de décès, de départ ou de renvoi, l'Employeur paie à la personne salariée ou à ses ayants droits, les heures de travail supplémentaires qui n'ont pas été utilisées par la personne salariée.

10.16

Avant de combler une absence à la bibliothèque par des personnes salariées temporaires payées à temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées régulières, à l'essai ou auxiliaires. L'Employeur peut cependant combler l'absence par une personne salariée temporaire déjà au travail jusqu'à l'arrivée de la personne salariée régulière, à l'essai ou auxiliaires.

- 10.17 a) Toute personne salariée régulière, à l'essai ou auxiliaire du Service des travaux publics affectée à du travail manuel, requise par l'Employeur et qui accepte de demeurer en disponibilité pour effectuer de la garde pour la période hivernale commençant le deuxième (2^e) vendredi de novembre et se terminant le deuxième (2^e) lundi d'avril (en raison de quinze (15) heures par fin de semaine) et pour la période estivale commençant le vendredi suivant le deuxième (2^e) lundi d'avril et se terminant le lundi avant le deuxième (2^e) vendredi de novembre (en raison de dix (10) heures par fin de semaine), reçoit un montant forfaitaire maximum des échelons de la classe 11.

L'horaire pour la période de garde de fin de semaine est du vendredi de 16 h 35 au lundi 7 h 00 et celle en semaine est du lundi 16 h 35 au mardi 7h00, le mardi de 16 h 35 au mercredi 7h00, le mercredi de 16 h 35 au jeudi 7 h 00 et le jeudi de 16 h 35 au vendredi 7 h 00.

Advenant le cas où un jour férié est contigu au samedi et/ou un dimanche, elle reçoit en sus une rémunération au prorata pour chaque jour férié de garde ainsi que pour la période des Fêtes (veille de Noël au lendemain du Jour de l'An inclusivement). La période de garde de semaine se trouve ainsi diminuée d'une journée et est payée au prorata du nombre de jours de garde restant de cette semaine.

- b) La distribution des périodes de garde se fait par ordre d'ancienneté, de la personne régulière la plus ancienne à la plus jeune qui a mis son nom sur la liste mensuelle préparée à cet effet, et ce, à tour de rôle.
- c) La période de garde consiste, après un appel du poste de police, à prendre action pour procéder au rappel de personnes salariées afin que les demandes urgentes soient résolues et réglées le plus rapidement possible.
- d) Durant la période de garde, la personne salariée doit demeurer disponible en tout temps au plus loin dans un rayon de cinquante (50) kilomètres des limites de la ville.
- e) L'Employeur fournit un véhicule, un téléavertisseur et/ou un cellulaire pour la période de garde. Leur usage est pour les fins du travail uniquement.
- f) Advenant le cas où, suite à un appel durant sa période de garde, la personne salariée en disponibilité juge requis de se rendre sur place ou d'effectuer une vérification, cette dernière est payée pour le temps fait (non application du minimum de trois (3) heures), en sus de la prime de garde, et ce, conformément aux taux prévus à l'article 10.02 de l'actuelle convention collective.

- g) Toute situation ayant un impact important doit être discutée avec le contremaître en disponibilité qui peut alors décider des moyens à prendre et des actions à apporter.
- h) La personne salariée de garde ne peut recevoir une rémunération supplémentaire pour se rendre sur place ou effectuer une vérification lorsque celle-ci travaille déjà.
- i) L'Employeur peut retirer de sa liste mensuelle toute personne salariée qui n'est pas apte à accomplir le travail adéquatement. Après deux (2) essais, si la situation perdure, la personne salariée ne peut exercer la garde.
- j) Il est possible d'accumuler l'équivalent d'une (1) semaine en temps remis pour les personnes qui sont appelées à faire de la garde aux périodes ci-dessus mentionnées, et ce, en vertu de l'article 10.15 b) à son taux régulier.

ARTICLE 11**CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

11.01 Toute personne salariée couverte par le présent article a droit aux congés suivants :

- a) Qui a moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre précédant son congé annuel payé : pour chaque mois de service continu, aux heures de congé annuel ci-dessous.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	6.45 heures par mois complet sujet au maximum de 64.50 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	6.95 heures par mois complet sujet au maximum de 69.50 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	7.00 heures par mois complet sujet au maximum de 70.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	8.00 heures par mois complet sujet au maximum de 80.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	7.95 heures par mois complet sujet au maximum de 79.50 heures

- b) Qui au 31 décembre précédant son congé annuel payé a plus d'un (1) an de service continu : deux (2) semaines de congé annuel payé.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 64.50 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 69.50 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 70.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 80.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 79.50 heures

- c) Qui au 31 décembre précédant son congé annuel payé a plus trois (3) ans de service continu : trois (3) semaines de congé annuel payé.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 96.75 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 104.25 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 105.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 120.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 119.25 heures

Cependant, la personne salariée qui complète sa troisième (3^{ième}) année de service entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année courante a droit aux heures additionnelles ci-dessous de congé annuel payé après sa date d'anniversaire d'entrée en service.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 32.25 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 34.75 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 35.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 40.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 39.75 heures

- d) Qui au 31 décembre précédant son congé annuel payé a plus de cinq (5) ans de service continu : quatre (4) semaines de congé annuel payé.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 129.00 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 139.00 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 140.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 160.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 159.00 heures

Cependant, la personne salariée qui complète sa cinquième (5^{ième}) année de service entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année courante a droit aux heures additionnelles ci-dessous de congé annuel payé après sa date d'anniversaire d'entrée en service.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 32.25 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 34.75 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 35.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 40.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 39.75 heures

- e) Qui au 31 décembre précédant son congé annuel payé a plus de quatorze (14) ans de service continu : cinq (5) semaines de congé annuel payé.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 161.25 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 173.75 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 175.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 200.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 198.75 heures

Cependant, la personne salariée qui complète sa quatorzième (14^{ième}) année de service entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année courante a droit aux heures additionnelles ci-dessous de congé annuel payé après sa date d'anniversaire d'entrée en service.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 32.25 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 34.75 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 35.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 40.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 39.75 heures

- f) Qui au 31 décembre précédant son congé annuel payé a plus de vingt (20) ans de service continu : six (6) semaines de congé annuel payé.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 193.50 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 208.50 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 210.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 240.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 238.50 heures

Cependant, la personne salariée qui complète sa vingtième (20^{ième}) année de service entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année courante a droit aux heures additionnelles ci-dessous de congé annuel payé après sa date d'anniversaire d'entrée en service.

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	Maximum de 32.25 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	Maximum de 34.75 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	Maximum de 35.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	Maximum de 40.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	Maximum de 39.75 heures

- 11.02 Pour fins de calcul de congé annuel payé, la période de service continu donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

La computation des heures prises en congé annuel est en fonction des heures régulières de travail prévues pour la personne salariée à l'article 9 de l'actuelle convention collective.

- 11.03 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de congé annuel payé accumulés, conformément aux dispositions des clauses précédentes, plus la proportion du congé annuel payé à laquelle la personne salariée a droit pour l'année contractuelle en cours.
- 11.04 La rémunération du congé annuel payé est remise, à sa demande, à la personne salariée avant son départ pour son congé annuel payé et si aucune demande n'est faite par la personne salariée, la rémunération est versée selon le mode actuel.
- 11.05 Aucune absence pour maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation du congé annuel payé.
- Toutefois, il y a interruption de service quant à la computation du congé annuel payé et des congés maladie lorsque la personne salariée est absente pour une période supérieure à dix-huit (18) mois continus.
- 11.06 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période du congé annuel payé, le jour de fête chômé et payé est, selon le choix de la personne salariée, ajouté à son congé annuel payé ou payé à son taux de salaire régulier ou reporté à une date ultérieure.
- 11.07 La personne salariée malade ou accidentée qui a épuisé ses crédits peut alors prendre son congé annuel payé.
- 11.08 La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et non guérie avant le début de la période fixée pour son congé annuel payé peut ajourner son congé annuel payé à une date ultérieure qui est déterminée par le directeur de service ou la personne qui la représente.
- La personne salariée, dans de telles circonstances, peut reporter son congé annuel payé à l'année subséquente si elle revient au travail après le 30 novembre de l'année courante; mais sa période de congé annuel payé ne doit pas immédiatement précéder ni immédiatement suivre sa période de congé annuel payé suivante.
- 11.09 Choix des vacances
- Deux (2) périodes de vacances sont établies entre le 1^{er} janvier d'une année et le 31 décembre de la même année :
- la première période de vacances comprenant les mois de novembre et décembre de l'année en cours et les mois de janvier, février, mars et avril de l'année suivante;
 - la seconde période de vacances comprenant les mois de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre.

Le choix des dates de la prise du congé annuel payé se fait par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque service entre le 15 septembre et le 15 octobre de chaque année pour la première période de vacances et entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année pour la seconde période de vacances. Les dates de congé annuel payé ne peuvent être changées qu'après entente avec la direction du service, le Syndicat et la personne salariée concernée. La direction des services affiche une liste des congés annuels payés des personnes salariées avant le 30 octobre de chaque année pour la première période et le 30 avril de chaque année pour la seconde période.

Dans le cadre de la première période de vacances, il est entendu que les vacances des mois de novembre et décembre de l'année en cours sont prises à même la banque de vacances octroyée de l'année en cours. Par la suite, pour les mois de janvier, février, mars et avril de l'année subséquente, les congés sont pris à même la banque de vacances octroyée de l'année subséquente.

11.10 Les personnes salariées ont le choix de prendre leur congé annuel payé en tout ou en partie en période d'au moins une (1) semaine à la fois dont une (1) semaine de congé annuel peut être prise un (1) jour complet à la fois si la personne salariée le désire, avec l'approbation du directeur, et ce, sous réserve des dispositions prévues à la clause 10.15 b).

11.11 Le choix des vacances des personnes salariées techniciennes est sujet aux réserves suivantes :

- a) La prise de vacances doit se faire un technicien à la fois par service;
- b) La personne salariée technicienne, couverte par l'alinéa b) du présent article, peut prendre des vacances additionnelles en autant qu'elle avise la direction immédiate au moment où elle exprime son choix en vertu de l'article 11.09 de la convention collective, qu'elle ne se prévale pas en continuité des dispositions prévues à l'article 10.15 alinéa b) de la convention collective, qu'il ne nécessite aucun remplacement ou frais additionnel et que la direction du service approuve le tout.

- 12.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. La personne salariée reçoit, pour ces jours de congé, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait été appelée à travailler.
- a) Le Vendredi saint
Le lundi de Pâques
La Journée nationale des patriotes
La fête nationale du Québec
La fête du Canada
La fête du Travail
Le jour de l'Action de grâces
 - b) Pour la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, la personne salariée a droit, selon l'horaire applicable, entre huit (8) et dix (10) jours ouvrables consécutifs de congés payés débutant un dimanche et se terminant un samedi. Les dates convenues sont :
 - du dimanche 21 décembre 2014 au samedi 3 janvier 2015
 - du dimanche 20 décembre 2015 au samedi 2 janvier 2016
 - du dimanche 25 décembre 2016 au samedi 7 janvier 2017, à l'exception de la personne salariée prévue à l'horaire le samedi, le congé est du samedi 24 décembre 2016 au vendredi 6 janvier 2017
 - du dimanche 24 décembre 2017 au samedi 6 janvier 2018
 - du dimanche 23 décembre 2018 au samedi 5 janvier 2019
 - du dimanche 22 décembre 2019 au samedi 4 janvier 2020
 - c) Les autres jours proclamés fêtes civiques ou civiles ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.
- 12.02
- a) Si l'un ou l'autre des jours de fête mentionnés à la clause 12.01 a) qui précède coïncide avec le deuxième (2^{ième}), le troisième (3^{ième}) ou le quatrième (4^{ième}) jour de la semaine régulière de travail, il est reporté au dernier ou au premier jour de la semaine selon le choix du Syndicat après entente avec l'Employeur, sous réserve des lois applicables.
 - b) Si l'un des jours mentionnés à la clause 12.01 a) coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête selon le choix du Syndicat après entente avec l'Employeur, sous réserve des lois applicables.
 - c) Un jour de fête chômé et payé énuméré à l'article 12.01 a) et b) est l'équivalent du nombre d'heures régulières normalement travaillées ce jour-là.
- Si l'un des jours mentionnés à la clause 12.01 a) coïncide avec un jour de repos hebdomadaire :

- de la personne salariée affectée à du travail de bureau - secrétariat au Service des travaux publics et de la personne salariée à la bibliothèque, le congé est reporté le jour ouvrable précédent, suivant ou à une date ultérieure choisie après entente avec l'Employeur, sous réserve des lois applicables;
- de la personne salariée cols bleus, de la personne salariée technicienne autre que la bibliothèque et de la personne salariée des autres emplois cols blancs, ce jour de fête est devancé à la journée ouvrable précédente, sous réserve des lois applicables.

12.03 Afin de bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit le jour de fête chômé et payé, à moins que son repos hebdomadaire soit fixé, soit le jour ouvrable qui précède, soit le jour ouvrable qui suit le jour de fête chômé et payé, ou à moins que son absence soit autorisée par la présente convention collective ou que la raison fut donnée par écrit à la direction du service et approuvée par cette dernière.

12.04 Pour les personnes salariées à temps partiel, il est entendu qu'un jour de fête est chômé lorsque l'horaire régulier de travail de la personne salariée à temps partiel prévoit qu'elle doit travailler ce jour de fête chômé. Au Service des loisirs, une personne salariée à temps partiel peut être prévue à l'horaire pour travailler un jour chômé et en ce cas, elle est payée au taux simple.

Pour la personne salariée régulière, dans l'éventualité où la bibliothèque est ouverte à la période des Fêtes, la procédure de l'article 10.02 d) s'applique si ce jour férié fait partie de sa plage horaire.

12.05 Une personne salariée absente pour cause de maladie ou accident ne peut recevoir, à l'occasion d'un jour férié, une rémunération totale plus élevée que son salaire net pour ladite journée, en tenant compte de toute rémunération ou prestation qu'elle reçoit de quelque source que ce soit.

13.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants :

13.02 MARIAGES

Mariage personnel : quatre (4) jours ouvrables.

Fils, fille; frère, sœur; père, mère ou enfant du conjoint : le jour du mariage ou le jour ouvrable avant ou après le jour du mariage.

13.03 NAISSANCE

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, la personne salariée a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables.

Le congé peut être fractionné en journées, à la demande de la personne salariée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. Il peut être pris parmi l'un ou l'autre des jours qui suivent :

- celui de la naissance;
- celui de la sortie de l'hôpital;
- celui de l'adoption;
- celui de l'enregistrement ou baptême;
- ou avant l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Toutefois, la personne salariée qui adopte un enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées sans salaire.

13.04 DÉCÈS - FUNÉRAILLES

- a) Conjoint, frère, sœur, mère, père, seconde mère, second père de la personne salariée; fils, fille de la personne salariée ou du conjoint : cinq (5) jours ouvrables incluant le jour des funérailles (inhumation ou incinération).

Bébé mort né ou fausse couche (curetage) : la personne salariée, mère ou père, a droit à cinq (5) jours ouvrables incluant le jour des funérailles (inhumation ou incinération), à condition que l'événement ait eu lieu à plus de dix (10) semaines de grossesse.

- b) Belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille, bru, gendre de la personne salariée : quatre (4) jours ouvrables incluant le jour des funérailles (inhumation ou incinération).

- c) Demi-sœur, demi-frère de la personne salariée : trois (3) jours incluant le jour des funérailles (inhumation ou incinération).
- d) Belle-sœur, beau-frère, quasi-sœur, quasi-frère (art. 3.01 o)), grand-mère, grand-père, oncle, tante de la personne salariée : le jour des funérailles (inhumation ou incinération).
- e) Lorsqu'une personne salariée s'absente pour l'accompagnement d'une phase terminale de l'une des personnes prévues aux paragraphes a) et b), elle peut puiser dans sa banque de journées maladie et personnelles pour de telles absences ou utiliser ses congés pour raisons familiales lorsqu'applicables.
- f) De plus, si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de la résidence habituelle de la personne salariée, elle bénéficie d'une journée additionnelle de congé sans retenue de salaire.
- g) Malgré toute disposition contraire :

La personne salariée a droit à un congé de trois (3) jours incluant le jour des funérailles, lors du décès d'une personne parente, tel que défini à l'article 13.04 d), qui habitait dans son foyer ou lorsqu'elle a la charge des funérailles d'une personne parente.

Pour le présent article, la personne salariée a l'obligation de fournir une preuve attestant dûment le décès et son lien de parenté à l'Employeur.

13.05

- a) Dans le cas de maladie ou accident d'un membre de la famille immédiate de la personne salariée, lorsque personne à la maison autre que la personne salariée ne peut pourvoir aux besoins de la personne malade ou accidentée, il est loisible à la personne salariée, après en avoir informé la direction immédiate, d'utiliser sa banque de journées maladie et personnelles; ce privilège ne peut s'appliquer chaque fois que pour un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- b) La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut-être fractionné en journées ou en demi-journées.

- c) La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

À la fin de l'absence, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages. Si le poste n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Pendant l'absence, la personne salariée continue de bénéficier de tous les droits et privilèges prévus à la convention collective.

- 13.06 Afin de bénéficier des présentes, à moins de circonstances exceptionnelles et incontrôlables, la personne salariée doit informer la direction immédiate de son absence au plus tard dans la première (1^{ière}) heure qui suit le début de son absence.

- 13.07 L'absence prévue à l'article 13.02 n'est pas payée si elle coïncide avec les jours de repos hebdomadaire ou avec un jour de fête chômé et payé.

13.08 JURÉ OU TÉMOIN

La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur maintient son salaire comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence, mais ladite personne salariée doit rembourser à l'Employeur tout honoraire qu'elle peut recevoir comme juré ou témoin.

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 13.09 L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays. Cependant, pour se porter candidat au poste de maire ou de conseiller de l'Employeur, une personne salariée doit donner sa démission.

13.10 Sur demande écrite, la personne salariée obtient de l'Employeur un congé de trente (30) jours, sans salaire, afin de se porter candidate à toute élection fédérale, provinciale, scolaire, de même qu'à toute élection municipale autre qu'une élection de l'Employeur.

À l'expiration du congé, sans salaire, prévu au paragraphe qui précède, la personne peut, si elle le désire, reprendre pour l'Employeur le poste qu'elle occupait lors de son départ ou un emploi équivalent avec tous les droits et privilèges qu'elle avait alors acquis.

13.11 La personne salariée qui se présente ou accède à une fonction publique peut, en cas d'absence de son travail, utiliser sa banque de journées maladie et personnelles ou ses heures accumulées en temps supplémentaire.

- 14.01 Le premier (1^{er}) jour de chaque année, la personne salariée bénéficie de la banque d'heures ci-dessous pour absence maladie, accident non occupationnel ou congé personnel qui est portée à son crédit dans une banque appelée « Banque de journées maladie et personnelles » équivalente à dix (10) jours. La personne salariée doit s'assurer de gérer cette dernière de manière à couvrir ses absences maladie ou accident non occupationnel ponctuels durant l'année.

Uniquement pour fins de calcul, un jour payé pour absence maladie, accident non occupationnel ou congé personnel est l'équivalent de :

Cols blancs et techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 64.50 heures	6.45 heures par mois complet sujet au maximum de 64.50 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 69.50 heures	6.95 heures par mois complet sujet au maximum de 69.50 heures
Techniciens dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 70.00 heures	7.00 heures par mois complet sujet au maximum de 70.00 heures
Technicien dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 80.00 heures	8.00 heures par mois complet sujet au maximum de 80.00 heures
Cols bleus dont l'horaire de travail applicable par période de paie (aux deux (2) semaines) égal 79.50 heures	7.95 heures par mois complet sujet au maximum de 79.50 heures

Les déductions à la banque de journées maladie et personnelles doivent tenir compte des différents horaires de travail prévus à la convention collective. En conséquence, toutes déductions s'effectuent en fonction de la journée régulière de travail ou selon la durée de l'absence de la personne salariée.

- 14.02 Cette « banque de journées maladie et personnelles » est non cumulative d'année en année, par conséquent, à la fin de chaque année, l'Employeur paie à la personne salariée les heures non utilisées qui restent à son crédit. Les heures à être payées en vertu de la présente disposition sont payées au taux de salaire applicable au moment du paiement.

14.03 La personne salariée peut, si elle le désire, se prévaloir des heures à son crédit à la « banque de journées maladie et personnelles » dès les premiers jours d'absence pour maladie ou accident non occupationnel. Elle reçoit alors le salaire de l'emploi qu'elle aurait rempli si elle n'avait pas été malade ou accidentée. La personne salariée assurée en vertu du régime d'assurance collective, bénéficie également du régime d'assurance salaire; l'Employeur verse à la personne salariée le salaire auquel elle a droit en vertu du régime d'assurance collective et la personne salariée remet à l'Employeur les chèques indemnité salaire lorsqu'elle les reçoit de l'assureur, s'il y a lieu.

Dans le cas où il y a eu un trop versé par l'Employeur et que les recours de la personne salariée sont épuisés, l'Employeur, à moins qu'une entente n'intervienne dans les soixante (60) jours de la demande sur les modalités de remboursement, se réserve le droit de percevoir les sommes dues au plus tard dans les douze (12) mois subséquents.

Afin de bénéficier des présentes, à moins de circonstances exceptionnelles et incontrôlables, la personne salariée doit informer la direction immédiate de son absence au plus tard dans la première (1^{ière}) heure qui suit le début de son absence.

14.04 Un (1) mois entier de service continu signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par une maladie ou accident subi dans ou découlant directement de l'exercice des fonctions de la personne salariée, l'absence pour maladie ou accident non occupationnel ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur, n'interrompt pas le service continu.

14.05 Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner, à ses frais, la personne salariée absente pour maladie ou accident non occupationnel par un médecin de son choix une fois par mois, sauf si le médecin demande un rapport complémentaire. Le médecin décide si l'absence de la personne salariée est motivée. Il détermine la date à laquelle la personne salariée malade ou accidentée peut reprendre son travail.

La personne salariée doit utiliser son véhicule pour se rendre à cet examen et reçoit l'indemnité prévue à l'article 28.01 b). Toutefois, si la personne salariée présente à l'Employeur un certificat médical établissant son incapacité de conduire, l'Employeur lui rembourse les frais de déplacement ou frais de taxi.

La personne salariée a le droit de se faire examiner par son médecin; si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ceux-ci recommandent la nomination d'un troisième (3^{ième}) médecin dont la décision est finale: les honoraires du troisième (3^{ième}) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et la personne salariée concernée.

ARTICLE 14**BANQUE DE JOURNÉES MALADIE ET PERSONNELLES
(suite)**

- 14.06 Toute personne salariée assujettie à la convention collective qui s'absente pour maladie ou accident non occupationnel pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables doit produire à l'Employeur un certificat médical, et ce, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du premier (1er) jour d'absence.
- 14.07 Lors de son décès ou de sa mise à la retraite ou de sa démission ou de son renvoi, toute personne salariée ou ses ayants droits bénéficient du paiement des heures restant à son crédit selon la clause 14.02. Ce solde est payé selon le salaire payable au moment du départ.
- 14.08 Toutefois, dans le cas de décès ou de sa mise à la retraite ou de sa démission ou de son renvoi, toute personne salariée qui a déjà utilisé plus que les heures d'absence allouées par mois, conformément à l'article 14, suite à une maladie ou un accident non occupationnel, au cours de l'année de référence, est tenue de rembourser à l'Employeur l'excédent des heures qu'il a utilisées à raison des heures allouées par mois de service.
- 14.09 La personne salariée ne peut prendre qu'une seule fois par année, un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs de congés personnels, en autant qu'elle peut être remplacée sans frais additionnels pour l'Employeur. S'il reste des crédits à sa banque de journées maladie et personnelles, la personne salariée pourra prendre d'autres congés personnels à raison d'une heure minimum ou une journée à la fois.
- 14.10 Lorsque la personne salariée est dans l'impossibilité de se rendre au travail pour raison de force majeure hors de sa volonté, ou autres, son absence est autorisée, sujette à déduction du temps perdu de sa banque de journées maladie et personnelles restant à son crédit.

- 15.01 Pendant les absences prévues à cet article, la personne salariée continue de bénéficier des droits et privilèges de la convention collective.

À son retour au travail, après ces congés, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.

L'Employeur expédie, par courrier recommandé ou certifié, à la personne salariée en absence prévue à cet article, les documents émis par lui à l'intention des personnes salariées.

- 15.02 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de vingt (20) semaines. Elle doit aviser l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant ou un rapport écrit signé par une sage-femme, indiquant la date probable de la naissance.

Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

Si la salariée ne présente pas l'avis prévu au premier paragraphe, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.

La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la salariée.

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard (minimum deux (2) semaines).

La salariée enceinte peut, en raison de son état de santé relié à sa grossesse, s'absenter du travail et elle est alors considérée en congé de maladie, jusqu'à la date du début de son congé de maternité.

La salariée enceinte peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour des examens reliés à la grossesse, sur présentation d'un certificat médical à cette fin.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, la salariée qui fait parvenir à l'Employeur avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant de son état de santé ou de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

15.03 La personne salariée, père ou mère d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant mineur a droit à un congé parental sans salaire d'au plus de cinquante-deux (52) semaines.

Le congé parental peut commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou avant la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cas d'une adoption. Il peut aussi débiter la semaine où la personne salariée quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il peut débiter plus tôt si l'état de santé de la mère requiert la présence de la personne salariée. Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

Le congé parental peut être pris après qu'un avis d'au moins trois (3) semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, a été donné à l'Employeur. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

La personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe précédent après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

La personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental avec le consentement de l'Employeur. Les parties doivent convenir d'une lettre d'entente à cet effet.

Toutefois, si la personne salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration de son congé parental ou additionnel sans salaire, elle doit aviser l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance.

15.04 Les parties conviennent d'un programme de PSC. Le pourcentage est le différentiel entre l'assurance-emploi et soixante-quinze (75 %) et s'applique pour une durée maximale du régime de base qui est de cinquante (50) semaines.

Les modalités sont inscrites à l'Annexe « K ».

- 16.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert avec l'obtention du statut de personne salariée régulière et, dès lors, l'ancienneté de la personne salariée est rétroactive au premier (1^{er}) jour du dernier emploi au service de l'Employeur, et ce, comme personne salariée régie par la présente convention collective.
- 16.02 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de services pour l'Employeur de toute personne salariée régie par les présentes.
- 16.03 Les deux parties conviennent que l'Annexe « A » de la présente convention indique, à la date de signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'Employeur à cette même date.
- Toute correction acceptée par les parties ainsi que toute addition par suite à de nouvelles embauches de même que toute soustraction à la suite de départs apportent automatiquement un amendement à l'Annexe « A ».
- 16.04 Si une personne salariée est promue hors de l'unité de négociation, elle continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de six (6) mois. Toutefois, à l'expiration de ladite période, cette personne salariée ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté.
- Cependant, la personne salariée peut, à l'intérieur de la période de six (6) mois précitée, revenir au poste qu'elle détenait avant sa promotion, et ce, avec tous ses droits et privilèges.
- Lorsqu'un cadre est réintégré dans l'unité d'accréditation, il conserve la date d'embauche reconnue par l'Employeur pour les fins de son statut et de ses avantages sociaux. Pour les fins d'un mouvement de personnel, de temps supplémentaire et les choix des dates de vacances, son ancienneté est la date à laquelle il a été réintégré à l'unité d'accréditation.
- 16.05 La personne salariée régulière perd ses droits à l'ancienneté et son lien d'emploi dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'elle quitte volontairement son emploi;
 - b) Lorsqu'elle est congédiée pour cause.
- 16.06 Une personne salariée qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.
- 16.07 La personne salariée absente pour maladie ou accident cumule son ancienneté pour une période consécutive de trente-six (36) mois; par la suite, cette personne maintient son ancienneté tant que dure son absence.

POSTES VACANTS

- 17.01 Sous réserve de la clause 22.02 qui suit, dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables de la date où un poste d'un emploi actuel régi par la présente convention devient vacant ou de la date où un poste d'un emploi actuel ou nouvellement créé, l'Employeur s'engage à pourvoir ce poste, et ce, en conformité avec les dispositions des présentes et à même le personnel régi par la présente convention.
- 17.02 À cette fin, l'Employeur affiche dans chaque lieu de travail un avis durant cinq (5) jours ouvrables. Cet avis indique exclusivement le titre de l'emploi, le taux de salaire, les heures de travail, une description sommaire de l'emploi, les exigences normales de la fonction ainsi que le service où se trouve le poste vacant ou nouvellement créé.
- De plus, l'Employeur met à la disposition des personnes salariées un numéro de téléphone avec boîte vocale qui permet à ces personnes salariées de connaître le ou les postes affichés.
- Cependant, pendant les mois de juillet et août, la durée de l'affichage est de dix (10) jours ouvrables.
- 17.03 Toute personne salariée peut, à l'occasion de cet avis, se porter candidat selon un formulaire de mise en candidature préparé à l'avance par l'Employeur. L'Employeur doit, le jour où la personne salariée pose sa candidature pour un poste vacant, en transmettre une copie au secrétariat du Syndicat.
- Une personne salariée absente pour un motif prévu à la convention collective pour une période maximale de quatre (4) semaines confirmées peut être représentée par son Syndicat via une procuration signée par la personne salariée, afin de poser sa candidature sur un poste vacant. Cette procuration est jointe avec le formulaire de mise en candidature remis à l'Employeur.
- 17.04 Le poste est attribué à la personne candidate ayant le plus d'ancienneté à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales de la tâche, le tout selon les critères et l'ordre suivant :
- a) À la personne salariée régulière candidate du groupe d'emploi où le poste est vacant;
 - b) À la personne salariée régulière candidate de n'importe quel groupe d'emploi;

- c) À la personne salariée auxiliaire, ayant terminé sa période d'essai, du groupe d'emploi où le poste est vacant;
- d) À la personne salariée mentionnée à la lettre d'entente #4;
- e) À toute autre personne ayant les exigences normales de la tâche à l'interne ou à l'externe.

17.05 La personne salariée qui obtient un poste doit être muté à ce dernier dans les deux semaines de sa nomination. Elle reçoit alors le salaire de son nouvel emploi, conformément à l'Annexe « C » des salaires, à l'échelon correspondant à ses années de services et, s'il y a lieu, par la suite son salaire progresse selon les modalités prévues à l'article 18.04.

Dans le cas où l'Employeur est dans l'impossibilité de muter la personne salariée à l'intérieur des deux (2) semaines de sa nomination, celle-ci recevra alors le salaire de son nouvel emploi conformément à l'Annexe « C » des salaires, à l'échelon correspondant à ses années de services et, s'il y a lieu, par la suite son salaire progresse selon les modalités prévues à l'article 18.04.

17.06 La personne salariée régulière ou auxiliaire qui a terminé sa période d'essai qui obtient un poste en vertu des dispositions de la clause 17.04 a), b) ou c) qui précède bénéficie d'une période d'entraînement et de familiarisation d'une durée maximale de trois (3) mois.

Si, pendant ou à la fin de cette période d'entraînement et de familiarisation, l'Employeur estime que la personne salariée n'est pas en mesure de remplir les exigences normales de la tâche, il peut la retourner au poste de son ancien emploi ou statut.

Une absence de plus de cinq (5) jours pour des raisons prévues à la convention collective prolonge d'autant la période de familiarisation.

17.07 La personne salariée à l'essai ne peut postuler sur un poste vacant tant qu'elle n'a pas terminé sa période d'essai.

17.08 La personne salariée peut renoncer à sa période de familiarisation si elle le désire, sur accord du supérieur.

17.09 Suite à un affichage dans le cas où l'Employeur refuse l'attribution d'un poste d'un emploi à une personne salariée ou lorsque l'Employeur, pendant la période d'entraînement et de familiarisation, retourne une personne salariée à son ancien emploi, il doit informer immédiatement, par écrit, la personne salariée concernée et le Syndicat des motifs de sa décision. Cependant, les motifs indiqués dans l'avis n'ont pas pour effet de limiter la preuve de l'Employeur devant un arbitre, s'il y a lieu.

De plus, dans le cas où la personne salariée est déjà affectée au poste de son nouvel emploi, l'Employeur doit la retourner au poste de son ancien emploi, et ce, le jour même de la prise de décision.

La personne salariée à qui on refuse l'attribution d'un poste peut soumettre son cas à la procédure de grief et à l'arbitrage, dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 17.10 À l'intérieur de la période de trois (3) mois précitée, la personne salariée peut, si elle le désire, retourner à son ancien poste ou statut avec le traitement et les autres avantages acquis lorsqu'elle occupait le poste antérieur.
- 17.11 Le poste laissé vacant à la suite de l'application de la clause 17.04 est comblé selon les dispositions du présent article 17; il en est de même pour tout poste vacant par la suite.
- 17.12 La personne salariée n'est pas tenue de postuler sur un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- 17.13 Lorsqu'une personne salariée remplit un emploi dont le salaire est inférieur à celui de son propre emploi, elle est payée selon le salaire de son propre emploi.
- 17.14 En aucun cas une personne salariée ne peut recevoir une rémunération inférieure à celle prévue au salaire minimum de son emploi.

ASSIGNATION EN FONCTION SUPÉRIEURE

- 17.15 Un remplacement de courte durée en fonction supérieure s'effectue seulement lorsque le travail requis ne peut être remis ultérieurement. Le remplacement se fait par ancienneté dans un premier (1^{er}) temps par une personne salariée régulière de la division touchée par l'absence et dans un deuxième (2^e) temps par une personne salariée régulière d'une autre division.
- 17.16 Lorsqu'une personne salariée est désignée pour remplacer d'une façon temporaire, pour une période d'une demi-journée, la personne titulaire d'un poste d'un emploi supérieur et qui doit éventuellement y revenir, elle reçoit le salaire de l'emploi supérieur, et ce, à son échelon actuel, proportionnellement au nombre d'heures durant lesquelles elle occupe cet emploi si le salaire est plus élevé. Lors de son retour à son emploi régulier, la personne salariée reçoit le salaire ainsi que les autres avantages acquis à son ancien emploi.

ABOLITION ET/OU CRÉATION D'EMPLOI

- 17.17 À moins d'entente entre les parties, lorsque l'Employeur abolit un emploi en conformité avec les dispositions de la présente convention, la personne salariée titulaire de l'emploi aboli doit être placée dans un emploi équivalent ou dans un autre emploi de la même classification salariale régi par la présente, sans perte de salaire et comportant les mêmes avantages.
- 17.18 Si, pendant la durée de la présente convention l'Employeur décide de créer de nouveaux emplois ou d'apporter des modifications substantielles dans un emploi existant, il doit convenir avec le Syndicat du titre, de la définition de l'ensemble des tâches et du salaire projeté, ainsi que de toute autre condition afférente. En cas de désaccord, l'Employeur détermine alors le titre de l'emploi, la définition de l'ensemble des tâches et fixe le salaire du nouvel emploi ou de l'emploi modifié; le Syndicat peut contester le taux de salaire fixé par l'Employeur et peut soumettre à la procédure de grief et d'arbitrage la mésentente, et l'arbitre a juridiction pour trancher le cas qui lui est transmis. La décision est rétroactive à la date du dépôt de la mésentente.
- 17.19 Dans tous les cas, les parties conviennent qu'aucun emploi n'est modifié, aboli ou nouvellement créé si cela a pour effet de réduire le taux de salaire rattaché à un ou plusieurs emplois.

AFFECTATION QUARTS DE TRAVAIL « DE SOIR ET DE NUIT »

- 17.20 a) À l'intérieur de la période s'étendant du premier (1^{er}) dimanche précédant le 1^{er} novembre d'une année au premier (1^{er}) vendredi suivant le 30 avril de l'année suivante, il y a un maximum de quatre (4) personnes salariées du Service des travaux publics (cols bleus) qui sont affectées pour le travail de soir et de nuit soit : un maximum de trois (3) personnes salariées affectées comme opérateur et un (1) chef d'équipe.

Avant de modifier l'horaire de travail des personnes salariées concernées, l'Employeur leur donne un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

Suite à l'affichage interne par le Service des ressources humaines, la répartition des affectations s'effectue par l'Employeur. Parmi les personnes salariées ayant déposé leur candidature, l'Employeur désigne à titre de chef d'équipe ou de superviseur une personne salariée normalement affectée à cette fonction. À défaut de postulant, l'Employeur désigne la personne salariée de la fonction qui a le moins d'ancienneté et complète l'équipe requise avec des personnes salariées cols bleus à l'emploi au moment de l'affectation ou procède à l'embauche de personnes salariées temporaires.

Les tâches normalement affectées à l'équipe de soir et de nuit sont :

- l'entretien général des rues;
 - la réparation des cassures du réseau d'aqueduc et/ou d'égout;
 - effectuer tous travaux nécessitant une urgence.
- i) L'horaire de travail est celui établi en fonction des quarts de soir et de nuit prévus à l'article 9.02 b). Les personnes salariées affectées à cet horaire reçoivent une prime égale à point cinquante-six (0.56) heures de travail pour chaque journée effectuée, et ce, en plus de leur salaire prévu à leur emploi respectif.
- ii) Malgré les dispositions prévues à l'article 10, le travail en temps supplémentaire à être effectué à partir de dix-neuf heures (19h00) jusqu'à sept heures (7h00) chaque jour du dimanche au vendredi est distribué aux personnes faisant partie de l'équipe de soir et de nuit, à compter de sept heures (7h00) le vendredi jusqu'à dix-neuf heures (19h00) le dimanche, ainsi que les jours de fête chômés et payés, le temps supplémentaire est distribué suivant les dispositions de l'article 10 de la convention collective.
- iii) Pour l'horaire quarts de soir et de nuit, l'équipe est, le jeudi, constituée de deux (2) personnes salariées afin d'assurer le principe d'alternance et d'offrir un service minimal dans la nuit du jeudi au vendredi matin.

b) Rinçage unidirectionnel du réseau

À l'intérieur de la période s'étendant du premier (1^{er}) dimanche suivant le 1^{er} avril au premier vendredi suivant le 15 mai d'une année et également à l'intérieur de la période s'étendant du premier (1^{er}) dimanche précédant le 15 septembre au premier (1^{er}) vendredi précédant le 1^{er} novembre d'une année, il y a un maximum de quatre (4) personnes salariées du Service des travaux publics (cols bleus) qui sont affectées pour le travail de soir et de nuit soit : d'un maximum de trois (3) personnes salariées à titre de journalier-chauffeur et d'un (1) superviseur.

L'Employeur peut également au besoin constituer une équipe telle que définie au paragraphe précédant pour une durée d'au moins d'une (1) semaine.

L'affectation de l'équipe aux quarts de soir et de nuit suit les mêmes principes définis à l'alinéa a) du présent article en regard au 2^e et 3^e paragraphe pour les travaux relatifs au rinçage unidirectionnel du réseau.

- i) L'horaire de travail est celui établi en fonction des quarts de soir et de nuit prévus à l'article 9.02 b). Cependant, aux fins de l'application des présentes, le superviseur et les personnes salariées cols bleus font partie de la même équipe de travail et ne sont pas éligibles à l'article 17.20 a) iii).
 - ii) Le superviseur reçoit le salaire horaire prévu à la classe 13 de l'Annexe « C ».
 - iii) Le superviseur reçoit une prime égale à point cinquante-six (0.56) heure de travail basée sur son taux horaire régulier de préposé égouts et aqueduc ou chef d'équipe égouts et aqueduc, pour chaque journée effectuée, et ce, en plus de son salaire.
 - iv) La période d'essai du superviseur est d'un (1) mois.
 - v) Les tâches du superviseur sont :
 - S'assurer de l'application des opérations pour le rinçage unidirectionnel conformément au manuel technique;
 - Instruire et distribuer le travail aux personnes salariées de son équipe en fonction des objectifs établis, des conditions et événements rencontrés;
 - Si requis, compléter ou vérifier des formulaires ou notes simples;
 - S'assurer que le travail est accompli selon les normes techniques et de sécurité établies.
- c) Lignage des chaussées

À l'intérieur de la période s'étendant du premier (1^{er}) dimanche précédant le 1^{er} mai au premier (1^{er}) vendredi suivant le 15 juin d'une année et également à l'intérieur de la période s'étendant du premier (1^{er}) dimanche précédant le 15 septembre au premier (1^{er}) vendredi précédant le 1^{er} novembre d'une année, il y a un maximum de quatre (4) personnes salariées du Service des travaux publics (cols bleus) qui sont affectées pour le travail de soir et de nuit soit : d'un maximum de trois (3) personnes salariées à titre de préposé au marquage de la chaussée et signalisation routière et d'un (1) chef d'équipe.

L'Employeur peut également au besoin constituer une équipe telle que définie au paragraphe précédant pour une durée d'au moins d'une (1) semaine.

L'affectation de l'équipe aux quarts de soir et de nuit suit les mêmes principes définis à l'alinéa a) du présent article en regard au 2^e et 3^e paragraphe pour les travaux relatifs au lignage de chaussée.

18.01 Les personnes salariées régies par la présente convention sont affectées selon leur classification respective telle que prévue à l'Annexe « B » et elles reçoivent la rémunération attachée auxdites classifications selon l'échelle salariale prévue à l'Annexe « C » des présentes.

18.02 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de l'avis de dépôt de paie de chacune des personnes salariées :

1. Les nom et prénom de la personne salariée;
2. La date de la période de paie;
3. Le nombre d'heures régulières et le montant brut;
4. Le taux horaire ou hebdomadaire;
5. Le nombre d'heures supplémentaires payées au taux de temps et demi (150 %);
6. Le nombre d'heures supplémentaires payées au taux du temps double (200 %);
7. Les déductions effectuées, y compris les cotisations syndicales, les impôts, l'assurance-emploi, le régime enregistré d'épargne retraite collectif, etc.;
8. Le montant payé;
9. Le nombre d'heures supplémentaires utilisées en congé durant les semaines de référence et le nombre d'heures restant en banque;
10. Le nombre de jours de maladie utilisés durant les semaines de référence et le nombre de jours restant en banque;
11. Note explicative lorsqu'il y a une correction effectuée sur la paie. Cette note est contenue sur une feuille additionnelle.

La personne salariée doit nous aviser de son choix de réception du bordereau de paie, c'est-à-dire, recevoir son bordereau papier ou avoir accès à son bordereau électronique (via son dossier de personne salariée en ligne sur Internet).

18.03 Toute personne salariée régie par les présentes est payée par dépôt direct dans le compte bancaire qu'elle nous a indiqué, aux deux (2) semaines, le jeudi selon le mode actuel ou le vendredi, si le jeudi est un jour chômé et payé.

La personne salariée s'engage à aviser le Service des ressources humaines et de la paie au moyen du formulaire approprié de tout changement de compte ou d'institution bancaire au moins deux (2) semaines à l'avance.

18.04 Lors de son entrée en service, une personne salariée affectée selon son groupe d'emploi reçoit immédiatement le taux de salaire horaire rattaché à l'emploi auquel elle est affectée, et ce, à l'échelon « 1 ». Elle obtient le salaire de l'échelon « 2 » lorsqu'elle a complété un (1) an de service et par la suite elle passe à l'échelon « 3 » lorsqu'elle a complété un (1) an à l'échelon « 2 ».

18.05 Lorsqu'une personne salariée est désignée de façon temporaire à un emploi hors de l'unité de négociation, elle reçoit le salaire établi au minimum de l'échelon de l'emploi cadre concerné ou si son salaire actuel est supérieur à ce minimum, l'échelon suivant, et ce, à compter de la première (1^{ère}) journée de remplacement. Lors de son retour à son emploi régulier, la personne salariée reçoit le salaire ainsi que les autres avantages acquis à son ancien emploi. La personne salariée doit être désignée et confirmée par écrit. La personne salariée demeure régie et assujettie à la présente convention et conserve tous ses droits et privilèges, sauf pour les articles 9 (horaires) et 10 (temps supplémentaire).

18.06 Augmentations salariales

- a) Les salaires sont majorés de deux et demi pour cent (2.5 %) par année pour toute la durée de la convention collective.
- b) Pour les années 2017, 2018 et 2019 : le 31 décembre, les salaires qui ont été payés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année visée sont majorés d'un montant proportionnel à la différence entre deux point cinq pour cent (2,5 %) et le coût de la vie (maximum de trois pour cent (3 %)), si la moyenne de l'augmentation du coût de la vie (indice selon Statistiques Canada – région de Montréal) pour les douze (12) mois de l'année visée, est supérieure à deux point cinq pour cent (2,5 %).

- 19.01 a) L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de tout nouvel emploi ou modifié sont réalisés selon le «Plan d'évaluation des emplois du SCFP sans égard au sexe» de la présente convention collective. Il doit assurer le maintien de l'équité salariale.
- b) Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention collective, les titres de fonctions, leurs pointages et le classement font partie intégrante de la présente convention collective et demeurent inchangés sauf dans les cas prévus aux présentes.
- 19.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.
- 19.03 Cependant, l'Employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par la personne salariée ou qu'elle est tenue d'accomplir à la demande de l'Employeur.
- 19.04 La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description d'emploi est considérée comme accomplissant l'ensemble de l'emploi.
- 19.05 Dans le cadre de l'application du plan d'évaluation des emplois, les règles générales suivantes s'appliquent :
- a) C'est le contenu de l'emploi et non le rendement de la ou des personnes salariées titulaires que l'on évalue;
- b) Les emplois sont évalués sans égard aux taux de salaire existants;
- c) Les emplois sont placés au degré approprié de chaque sous-facteur en comparant les tâches spécifiques de l'emploi à la définition du sous-facteur et à la description de chaque degré;
- d) L'analyse et l'évaluation de chaque emploi sont relatives et cohérentes avec les descriptions d'emploi et les évaluations de tous les emplois évalués en vertu du plan;
- e) Les facteurs et sous-facteurs doivent avoir une incidence sur tous les emplois évalués;
- f) Un membre du comité peut être dispensé d'évaluer son propre emploi, l'emploi d'un subordonné ou tout autre emploi dont l'évaluation le placerait dans une situation de conflit d'intérêt;

- g) Il est important que chaque partie maintienne des descriptions d'emploi précises et leur évaluation sur une base continue. Les parties s'entendent de réviser périodiquement les emplois, sur demande, et de procéder à la révision complète de tous les emplois sur une base régulière.
- 19.06 Si une personne salariée titulaire ou le supérieur immédiat ou le Syndicat constate :
- a) qu'une modification du travail ou des conditions d'exécution a été apportée par l'Employeur et a pour effet de changer l'évaluation de l'emploi;
 - ou
 - b) que la description d'emploi n'est plus représentative des tâches accomplies;
- il peut formuler une demande de révision de la description d'emploi et/ou l'évaluation au comité conjoint d'évaluation des emplois (C.C.É.E.)
- 19.07 Lorsque l'Employeur modifie ou crée un emploi, il fournit en cinq (5) copies la description de cet emploi, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation aux membres de la partie syndicale du C.C.É.E.
- 19.08 Cependant, rien n'empêche l'Employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a faites de l'emploi. Si un poste correspondant à l'emploi modifié ou créé est vacant, l'Employeur peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la convention. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage la mention «non officielle». À cet égard, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément aux présentes tant et aussi longtemps que les parties n'arrivent pas à une entente ou à une décision arbitrale, s'il n'y a pas d'entente.
- 19.09 Si dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale le Syndicat n'a pas contesté la description et/ou l'évaluation de l'emploi, le tout est considéré comme accepté. L'Employeur fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles de l'emploi en copies suffisantes afin d'y apposer les signatures.
- 19.10 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint d'évaluation des emplois (C.C.É.E.). La représentation syndicale audit comité est de deux (2) personnes salariées : soit un col bleu et un col blanc.
- 19.11 Le C.C.É.E. a pour mandat d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui a trait à la description d'emploi et/ou l'évaluation ainsi que leur assignation.

- 19.12 L'Employeur convient d'accorder une période d'absence, sans perte de salaire, aux représentants désignés par le Syndicat à ce comité conjoint afin d'enquêter et d'étudier toute situation relative aux descriptions et aux évaluations d'emplois ainsi que pour participer aux rencontres conjointes d'évaluation. Ces personnes salariées doivent préalablement avoir effectué les démarches prescrites à la présente convention collective avant de s'absenter du travail.
- 19.13 À la demande écrite de l'une des parties, le C.C.É.E. doit se réunir dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.
- 19.14 Toute entente entre les parties au niveau du C.C.É.E. est finale et exécutoire.
- 19.15 L'Employeur fait parvenir à la personne salariée titulaire et au supérieur immédiat la décision du C.C.É.E.
- 19.16 À chaque rencontre du C.C.É.E., l'Employeur rédige et fait parvenir au Syndicat, pour acceptation, un procès-verbal qui fait foi des discussions.
- 19.17 Chaque description et /ou évaluation est signée par les membres du C.C.É.E.
- 19.18 Les parties conviennent qu'elles peuvent s'adjoindre l'aide de ressources externes afin de les aider dans les travaux du C.C.É.E. Ces personnes ont droit de parole mais n'ont pas droit de vote.
- 19.19 Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe supérieure, la personne salariée titulaire reçoit le salaire correspondant à cette classe supérieure selon les modalités prévues à la présente convention collective.
- 19.20 Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe inférieure, la personne salariée titulaire ne subit pas de baisse de salaire, sauf pour les personnes salariées temporaires ou celles travaillant temporairement en fonction supérieure à cet emploi. De plus, la personne salariée titulaire bénéficie, sous forme forfaitaire, des augmentations de salaire prévues à la présente convention collective pour l'ancienne classe de salaire.
- 19.21 La rétroactivité qui s'applique dans les cas de reclassification est à partir de la date de dépôt d'une demande de révision et dans les cas de création d'emploi, c'est à partir de l'occupation en poste de la personne salariée titulaire.
- 19.22 Le versement salarial d'un ajustement résultant de la reclassification prévue à l'article 19.19 ainsi que la rétroactivité pouvant s'appliquer (article 19.21) sont effectués dans les trente (30) jours suivant l'entente au C.C.É.E. ou la décision arbitrale concernant cette fonction.

- 19.23 Malgré toute autre disposition de la convention collective, il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description et/ou l'évaluation est référé par l'une ou l'autre des parties dans les trente-cinq (35) jours ouvrables de la dernière séance du comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de l'une des parties. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou l'évaluation et des redressements désirés avec copie à la partie adverse.
- 19.24 Pour la durée de la convention collective, MM. Marcel Guilbert et Bernard Bastien agissent comme arbitres (dans l'ordre pour chaque cas) aux fins de l'application du présent article. Si les arbitres ne peuvent agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi, les parties demandent au ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction
- 19.25 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description d'emploi, bien que la personne salariée l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description d'emploi.
- 19.26 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des emplois quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation des emplois. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés en parts égales par les parties.
- 19.27 Une erreur technique, d'écriture ou matérielle dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.

20.01 Pour la durée de la convention, l'Employeur s'engage à ne donner aucun travail à forfait qui a pour effet d'éliminer des emplois et/ou de mettre à pied des personnes salariées couvertes par la présente convention.

En référence, voir la lettre d'entente #3 : Organisation du travail et sous-traitance – Service des travaux publics.

- 21.01 La personne salariée régulière peut acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement. Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe ou indirecte avec le travail que la personne salariée accomplit ou sur toute autre matière qui est susceptible de lui permettre d'accéder à un emploi supérieur.
- 21.02 Pour être éligible, la personne salariée doit présenter une demande écrite à cet effet à l'Employeur et avoir été au service de l'Employeur pendant une période minimale de six (6) mois consécutifs, l'Employeur avise la personne salariée 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.
- 21.03 L'Employeur défraie les frais de scolarité sur la présentation des documents justificatifs, la personne salariée ne peut réclamer plus que deux (2) fois un même cours qu'elle a suivi et complété, à la condition qu'elle réussisse la deuxième (2^{ième}) fois ce même cours.

- 22.01 Aucune personne salariée n'est mise à pied, ne subit de baisse de salaire, ni de classification, par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.
- 22.02 En application de la clause 17.01, l'Employeur n'est pas obligé de maintenir en vigueur plus de vingt (20) postes cols bleus et trente-deux (32) postes cols blancs.
- 22.03 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion, regroupement ou changement des structures juridiques ou autres de l'Employeur, la personne salariée régie par les présentes conserve tous ses droits, privilèges et avantages dont elle jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et la personne salariée sous l'empire des lois actuelles de travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de l'Employeur. L'Employeur convient le cas échéant de négocier, au préalable, avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 22.04 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, y compris les cas de fusion, l'Employeur doit tout mettre en œuvre afin de permettre aux personnes salariées affectées de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations et toute formation exigée par l'Employeur est dispensée aux personnes salariées sans perte de salaire.

23.01 L'Employeur maintient en vigueur le plan d'assurance collective pour toutes les personnes salariées ou tout autre plan accepté par les parties.

À compter du 1^{er} janvier 2014, la personne salariée assume une partie de la prime d'assurance collective applicable à sa couverture choisie, selon le tableau suivant :

2014	17 %
2015	19 %
2016	21 %
2017	23 %
2018, 2019	25 %

La part de l'Employeur sert d'abord à payer les primes des garanties d'assurance invalidité de courte et de longue durée.

23.02 L'Employeur remet au Syndicat une copie de la police maîtresse dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et/ou dans les trente (30) jours de la signature de ladite police.

Ce plan prévoit pour la couverture d'assurance invalidité courte durée une prestation hebdomadaire, tel que spécifié au contrat d'assurance, et pour la couverture d'assurance invalidité longue durée une prestation mensuelle, tel que spécifié au contrat d'assurance.

24.01 L'Employeur convient que, sujet aux approbations requises par la loi, il maintient en vigueur le régime de retraite et que ledit régime ne peut être modifié ou aboli que du commun accord des parties.

24.02 L'Employeur revalorise le salaire annuel de référence en lien avec la rente créditée acquise avant le 1^{er} janvier 2007 au salaire de 2007.

24.03 Cotisations des parties

a) Cotisation de l'Employeur :

Année	Cotisation minimale de l'Employeur (% des salaires)
2014	La différence entre le coût de service courant et la cotisation des personnes salariées
2015 à 2019 incl.	50 % du coût de service courant

b) Cotisation de la personne salariée :

Année	Cotisation minimale de la personne salariée (% des salaires)
2014	8,90 %
2015 à 2019 incl.	50 % du coût de service courant

En référence, voir la lettre d'entente 2C): Régime de retraite

24.04 Mise en place d'un fonds de stabilisation

Un fonds de stabilisation est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2014 relativement à l'indexation après la retraite. Ce fonds remplace l'indexation post-retraite garantie pour le service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2014. Ainsi, l'indexation demeure garantie pour le service reconnu entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2013 et est conditionnelle pour le service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2014. Les modalités d'application sont décrites à l'article 5 de la lettre d'entente 2C) : Régime de retraite.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 25.01 L'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être des personnes salariées. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des personnes salariées.
- 25.02 L'Employeur fournit aux personnes salariées un local à l'intérieur de chaque lieu de travail permettant à ces dernières de prendre la période de repas.
- 25.03 Une trousse de premiers soins est à la disposition des personnes salariées et fait partie de l'équipement de chacun des véhicules de l'Employeur.
- 25.04 L'Employeur s'engage à fournir à chaque personne salariée, tout équipement de protection individuelle requis par le poste.

À cet effet, l'Employeur s'engage à fournir, au besoin, des bottes, bottines ou souliers de sécurité aux personnes salariées dont le port est exigé, jusqu'à concurrence de deux (2) paires par année. La personne salariée « col bleu » a l'obligation de les porter en tout temps lorsqu'elle est au travail. La personne salariée col blanc ou technicienne a l'obligation de les porter lorsque le travail le requiert.

25.05 **Comités de santé et sécurité au travail**

a) **Composition**

L'Employeur doit établir deux (2) comités paritaires de santé et sécurité au travail, l'un pour les personnes salariées cols blancs (travail de bureau et techniciens) et l'autre pour les personnes salariées cols bleus (manuels). Chacun de ces comités est composé d'un nombre égal de personnes représentant chacune des parties, soit un minimum de deux (2) personnes membres; pour le comité cols blancs, les représentants du Syndicat doivent être des cols blancs et pour le comité cols bleus, les représentants du Syndicat doivent être des cols bleus.

Chacune des parties choisit ses membres.

Le Syndicat peut désigner pour chacun des comités et/ou aux fins de l'application du présent article, une (1) personne substitut cols blancs et une (1) personne substitut cols bleus.

L'Employeur s'engage aussi à assurer la disponibilité des personnes membres du Syndicat du Comité de santé et sécurité au travail, pour tous les travaux desdits Comités reliés à la sécurité et à la santé des personnes salariées ou pour prêter assistance à une personne salariée pour remplir son formulaire de déclaration d'accident du travail. L'une ou l'autre des personnes représentantes pour le comité cols blancs ou pour le comité cols bleus peut, après avis à la direction immédiate, se libérer pour enquêter sur tout sujet relatif à la santé et sécurité des personnes salariées

Chacune des parties peut utiliser, à ses frais, l'aide de personnes conseillères de l'extérieur en matière de santé et sécurité au travail et celles-ci peuvent participer à tous travaux reliés aux Comités de santé et sécurité au travail.

b) Rôle des Comités

Les Comités paritaires de santé et sécurité au travail doivent veiller à l'observance des lois et règlements de santé et de sécurité prescrits par les lois du Québec.

Les Comités doivent aussi enquêter sur tous les accidents avec blessures ou avec dommages matériels, lorsqu'ils le jugent nécessaire, qui peuvent ou pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.

c) Pouvoirs des Comités

Toute recommandation émanant des Comités paritaires de santé et sécurité au travail est transmise à l'Employeur.

d) Réunions

Chacun des Comités paritaires de santé et sécurité au travail se réunit une (1) fois par deux (2) mois et, au besoin, à la demande de l'une des parties.

L'Employeur s'engage à remettre aux personnes membres du comité tout rapport d'études, d'enquêtes, d'inspections ou de travaux effectués concernant la santé et la sécurité des personnes salariées.

25.06 L'Employeur met à la disposition des personnes salariées tous les appareils et vêtements nécessaires à la santé et la sécurité au travail.

- 25.07 La personne salariée qui travaille devant un écran cathodique pour une durée de plus de deux (2) heures par jour, et ce de façon quotidienne, a droit, à sa demande, à un examen de la vue par année, et ce, durant les heures régulières de travail. L'Employeur détermine les modalités entourant l'application de la présente disposition.

MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 25.08 Dans le cas d'accident subi ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions et découlant directement de son travail, la personne salariée reçoit de l'Employeur cent pour cent (100 %) du salaire net (y compris toutes formes de rémunération, telles que bonis, primes et heures supplémentaires, au cours des douze (12) mois qui ont précédé l'arrêt de travail jusqu'au maximum assurable) comme si elle était à son travail, jusqu'à ce qu'elle puisse recommencer à travailler ou jusqu'à ce qu'il soit établi qu'une incapacité permanente totale ou partielle rende la personne salariée incapable d'accomplir son emploi.
- La personne salariée ne doit et ne peut recevoir un salaire plus élevé que cent pour cent (100 %) du salaire net, y compris l'indemnité de remplacement du revenu accordée en pareil cas par la C.S.S.T. La personne salariée remet toujours à l'Employeur les chèques d'indemnisation qu'elle reçoit en les endossant au préalable.
- 25.09 L'Employeur peut faire examiner, par un médecin de son choix, la personne salariée malade ou accidentée selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 25.10 La personne salariée accidentée ou malade a, si possible, le choix de son hôpital dans un rayon de trente (30) kilomètres des limites de la Ville; dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle doit accepter l'hôpital choisi par la direction immédiate.
- 25.11 Lorsque la situation est possible, la personne salariée accidentée doit faire rapport de son accident à la direction immédiate avant de quitter son travail.
- 25.12 Le matériel de premiers soins est, en cas de maladie ou d'accident survenu durant les heures de travail, à la disposition des personnes salariées afin de leur prodiguer les premiers soins.
- 25.13 La personne salariée blessée a droit, le jour de l'accident, au service d'un médecin. À défaut ou dans le cas de retard, la personne salariée blessée est transportée immédiatement à l'hôpital aux frais de l'Employeur.

25.14 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas la « Banque de journées maladie et personnelles » au crédit de la personne salariée.

25.15 La personne salariée affectée en assignation temporaire à temps complet, soit selon son horaire de travail régulier, à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle, obtient une compensation monétaire pour le temps supplémentaire perdu. Pour les fins du calcul du temps supplémentaire, l'Employeur tient compte de la moyenne des heures supplémentaires effectuées et payées lors des douze (12) mois précédant l'événement de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Cependant, le nom de la personne salariée n'est plus inscrit sur la liste de temps supplémentaire en rappel jusqu'à son retour à temps complet à son emploi régulier.

26.01 Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective un comité de relations de travail composé de six (6) membres au total, soit trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) représentants du Syndicat : soit président, vice-président cols bleus, vice-président cols blancs ou toute autre personne désignée par le Syndicat en leur absence.

Toutefois, les parties peuvent convenir de s'adjoindre une (1) personne additionnelle lorsqu'elles le jugent nécessaire.

Le comité se réunit une fois par trois (3) mois aux heures régulières de travail, dates et lieux convenus entre les parties. Il peut cependant se réunir à tout autre moment lorsque les membres du comité en conviennent.

Les sujets à l'ordre du jour doivent être entendus entre les parties cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre.

Le comité de relations de travail a pour rôle de discuter de toute question ayant trait à l'application de la convention collective, incluant l'objet d'un grief avant l'étape de l'arbitrage précisée à l'article 8.03 de l'actuelle convention collective.

27.01 Les mécaniciens doivent fournir leur outillage de base pour l'exécution de leurs tâches.

Les mécaniciens reçoivent une allocation de quatre cent soixante-quinze dollars (475 \$) par année en guise de compensation. L'allocation est versée à la première paie du mois de décembre.

En cas de pertes majeures occasionnées par le vol ou le feu, l'Employeur procède au remplacement du coffre.

- 28.01 a) Toute personne salariée requise par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de l'Employeur doit être remboursée des dépenses raisonnables encourues de ce chef.
- b) Lorsque l'Employeur requiert de la personne salariée d'utiliser occasionnellement son automobile personnelle aux fins du travail, ce dernier l'indemnise selon la politique de l'Employeur en cette matière. Copie de cette politique est remise au Syndicat.
- 28.02 Les déplacements du personnel à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de l'Employeur sont coordonnés et contrôlés par la direction du service selon les exigences du service.
- 28.03 L'Employeur ne peut exiger comme condition d'emploi que la personne salariée par la présente convention utilise son automobile personnelle dans l'accomplissement de son emploi.
- Malgré ce qui précède, l'Employeur peut exiger que la personne salariée technicienne utilise son automobile personnelle et en ce cas, l'indemnise selon la politique de l'Employeur. De plus, il indemnise la personne salariée technicienne du coût additionnel de sa prime d'assurance automobile pour qu'elle puisse utiliser son véhicule au travail, pour un maximum de cent trente dollars (130 \$) pour chacune des années de la convention collective en vigueur.
- 28.04 Ces dispositions s'appliquent également pour la personne salariée ayant subi un accident du travail.
- L'Employeur ne paie que la différence entre l'indemnité payée par la C.S.S.T. et l'indemnité versée en vertu de la politique de l'Employeur.

29.01 Retrait du permis de conduire

La personne salariée dont un permis de conduire est nécessaire pour accomplir son travail et qui est l'objet du retrait dudit permis de conduire pour une première (1^{ère}) fois est affectée à titre de journalier et est payée au taux de salaire prévu audit emploi.

Cependant, la personne salariée concernée à l'alinéa précédent revient à l'emploi qu'elle occupait au moment du retrait de son permis de conduire avec tous les droits et avantages qu'elle avait avant la suspension de son permis de conduire, et ce, dès qu'elle obtient à nouveau un permis de conduire lui permettant de conduire les véhicules de l'Employeur.

29.02 Incapacité physique reconnue

Si une personne salariée vient à souffrir d'une incapacité physique reconnue par les parties la rendant incapable de remplir les exigences normales de sa tâche, l'Employeur et le Syndicat mettent tout en œuvre pour l'affecter à un autre emploi dont telle personne salariée peut remplir les exigences avec les conditions et avantages attachés audit emploi ou selon des conditions et avantages qui peuvent alors être conclus entre l'Employeur, la personne salariée et le Syndicat.

29.03 Droits acquis

À moins d'une stipulation expresse à l'effet contraire dans la présente convention, les personnes salariées conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont elles jouissent actuellement; cependant, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

29.04 Publication

L'Employeur s'engage à publier en français le texte officiel de la présente convention et des annexes pour distribution à toutes les personnes salariées de l'unité d'accréditation.

Lors de l'embauche d'une personne salariée, l'Employeur lui remet une convention en même temps qu'il lui remet le formulaire prévu à l'article 5.03.

ARTICLE 30

DURÉE DE LA CONVENTION, RÉTROACTIVITÉ ET ANNEXES
ET LETTRES D'ENTENTE30.01 Durée de la convention collective

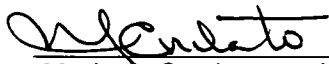
- a) La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2019 inclusivement.
- b) Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

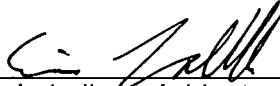
30.02 Annexes et lettres d'entente


Les annexes « A », « B », « C », « D », « E », « F », « G », « H », « I », « J », « K » et « L » et les lettres d'entente portant les numéros 1 à 12 qui sont jointes aux présentes font partie de la présente convention.

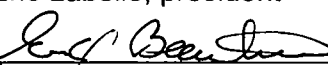
En foi de quoi, les parties ont signé à Boisbriand, ce 18^e jour de OCTOBRE 2013.

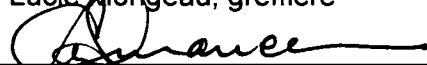
POUR LA VILLE DE BOISBRIAND

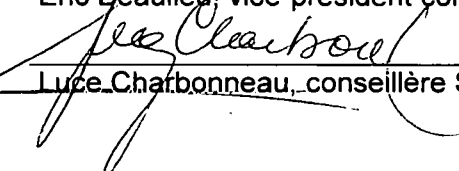
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4238 (SCFP)

 Marlene Cordato, mairesse


 Eric Labelle, président


 Lucie Mongeau, greffière


 Eric Beaulieu, vice-président cols bleus


 Chantal Duranceau, CRIA, DRH et paie


 Luce Charbonneau, conseillère SCFP

PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET

NOM	DATE D'ENTRÉE	DATE RECONNUE AUX FINS DE LA NOTE 1 À 2	NOTE
	03-07-1967		
	01-03-1976		
	16-01-1978		
	05-11-1985		
	17-03-1986		
	21-04-1986		
	01-02-1988		
	08-02-1988		
	16-01-1989		
	30-01-1989		
	13-03-1989		
	13-03-1989		
	13-03-1989		
	05-02-1990		
	29-10-1990		
	01-01-1991		
	23-10-1991		
	09-01-1992		
	21-09-1992		
	01-03-1993		
	08-07-1996	23-02-1990	1
	05-08-1996	02-04-1990	1
	23-09-1996	19-04-1993	1
	25-11-1996	06-05-1991	1
	10-02-1997	10-05-1988	1
	05-01-1998	14-04-1994	1
	01-12-1998	12-11-1991	1
	12-10-1999		
	03-01-2000	05-06-1999	1
	19-11-2000		
	17-12-2000		
	07-01-2001		
	15-01-2001		
	31-10-2001		
	03-01-2002		
	02-09-2002		
	24-02-2003		
	05-01-2004		

NOM	DATE D'ENTRÉE	DATE RECONNUE AUX FINS DE LA NOTE 1 À 2	NOTE
	11-02-2004		
	11-07-2004		
	16-11-2004		
	05-12-2004		
	27-02-2005		
	29-03-2005		
	09-04-2005		
	10-04-2005		
	29-05-2005		
	11-07-2005		
	08-11-2006		
	22-11-2006		
	15-01-2007		
	18-06-2007		
	09-07-2007		
	27-08-2007		
	02-01-2008	22-04-2001	2
	03-01-2008		
	03-01-2008		
	22-06-2008		
	20-07-2008		
	05-01-2009		
	06-01-2009		
	16-02-2009		
	06-05-2009	05-07-2006	2
	06-05-2009	04-05-2006	2
	18-05-2009	18-06-2001	2
	19-10-2009		
	04-01-2010	10-05-2004	2
	05-01-2010	10-04-2005	2
	06-01-2010	15-08-2005	2
	07-01-2010	27-08-2007	2
	08-01-2010		
	11-01-2010		
	22-03-2010		
	06-04-2010		
	25-05-2010		
	13-09-2010		
	15-08-2011		
	11-09-2011		
	09-01-2012		
	09-01-2012		

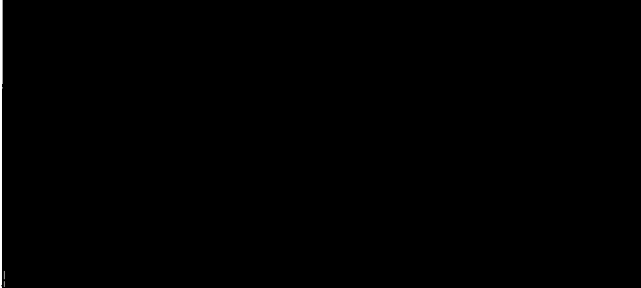
NOM	DATE D'ENTRÉE	DATE RECONNUE AUX FINS DE LA NOTE 1 À 2	NOTE
	06-02-2012		
	21-02-2012		
	23-04-2012	06-04-2011	2
	30-04-2012		
	11-06-2012		
	26-06-2012		
	01-10-2012		
	19-11-2012		

PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL

NOM	DATE D'ENTRÉE	DATE RECONNUE AUX FINS DE LA NOTE 1 À 2	NOTE
	25-01-2009		
	07-02-2010		

NOTE :

- 1) Date reconnue pour le calcul des avantages sociaux, pour le choix des plages ou des équipes en vertu de l'article 9, pour l'application du temps supplémentaire conformément à l'article 10, pour le choix des vacances conformément à l'article 11 et pour l'application des Annexes « F » et « G ».
- 2) Date reconnue pour le calcul du congé annuel prévu à l'article 11.

NOM	DATE RECONNUE AUX FINS DE CALCUL DU CONGÉ ANNUEL
	20-09-2009
	17-08-2009
	03-01-2008
	23-04-2012
	04-07-2012

TITRES N.B. Le masculin a été utilisé dans l'objectif d'alléger l'écriture	CLASSE
Brigadier scolaire Préposé à l'accueil Préposé à l'aréna	2
Aide-menuisier Commis à la réception Commis de bureau Commissionnaire Journalier Journalier-commissionnaire Préposé à la bibliothèque	4
Commis à la saisie de données Journalier-chauffeur	5
Commis à l'accueil Commis à l'évaluation / taxation Commis à la perception Commis aux loisirs Commis aux travaux publics Commis multiservice Peintre Secrétaire	6
Commis à la trésorerie Commis à la cour municipale Commis aux ressources humaines Préposé au marquage de la chaussée et signalisation routière	7
Aide technique aux technologies de l'information Aide technique urbanisme Commis à la paie Horticulteur-arboriculteur	8

TITRES N.B. Le masculin a été utilisé dans l'objectif d'alléger l'écriture	CLASSE
Menuisier Opérateur Préposé à l'entretien des véhicules et équipements Préposé égouts et aqueduc Secrétaire administratif Secrétaire administratif technologies de l'information Secrétaire juridique	8
Chef d'équipe asphalte Chef d'équipe de nuit Chef d'équipe horticulteur-arboriculteur Commis aux comptes payables Commis juridique à la cour municipale Secrétaire administratif sécurité incendie	9
Adjoint administratif Adjoint administratif aux ressources humaines Chef d'équipe égouts et aqueduc Chef d'équipe/marquage de la chaussée et signalisation routière Commis administratif aux travaux publics Dessinateur et aide technique Technicien à l'évaluation/taxation, niv. I Technicien administratif aux ressources humaines Technicien en comptabilité, niv. I Technicien en documentation Technicien en environnement Technicien en horticulture Technicien en informatique/bureautique Technicien juridique	10

TITRES N.B. Le masculin a été utilisé dans l'objectif d'alléger l'écriture	CLASSE
Animateur responsable à l'@dabase Archiviste Chef d'équipe menuiserie Coordonnateur loisirs Technicien à la perception , Technicien permis et inspection	11
Coordonnateur au greffe Inspecteur municipal Mécanicien Technicien à la paie Technicien à l'évaluation/taxation, niv. II Technicien en comptabilité Technicien en prévention incendie	12
Administrateur de réseau Greffier adjoint à la cour municipale Technicien à la taxation/évaluation	13
Électricien répondant technique Technicien génie civil	14
Comptable	15

C-1 PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES

CLASSE	ÉCHELON	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	3	20,345 \$	20,854 \$	21,375 \$	21,910 \$	22,457 \$	23,019 \$
	2	19,531 \$	20,020 \$	20,520 \$	21,033 \$	21,559 \$	22,098 \$
	1	18,718 \$	19,186 \$	19,665 \$	20,157 \$	20,661 \$	21,177 \$
2	N/A	21,532 \$	22,070 \$	22,622 \$	23,188 \$	23,767 \$	24,362 \$
2	3	21,532 \$	22,070 \$	22,622 \$	23,188 \$	23,767 \$	24,362 \$
	2	20,671 \$	21,188 \$	21,717 \$	22,260 \$	22,817 \$	23,387 \$
	1	19,810 \$	20,305 \$	20,812 \$	21,333 \$	21,866 \$	22,413 \$
3	3	22,490 \$	23,052 \$	23,628 \$	24,219 \$	24,824 \$	25,445 \$
	2	21,590 \$	22,130 \$	22,683 \$	23,250 \$	23,831 \$	24,427 \$
	1	20,690 \$	21,208 \$	21,738 \$	22,281 \$	22,838 \$	23,409 \$
4	3	23,563 \$	24,152 \$	24,756 \$	25,374 \$	26,009 \$	26,659 \$
	2	22,620 \$	23,186 \$	23,765 \$	24,359 \$	24,968 \$	25,593 \$
	1	21,678 \$	22,220 \$	22,775 \$	23,344 \$	23,928 \$	24,526 \$
5	3	24,635 \$	25,251 \$	25,882 \$	26,529 \$	27,192 \$	27,872 \$
	2	23,649 \$	24,241 \$	24,847 \$	25,468 \$	26,105 \$	26,757 \$
	1	22,664 \$	23,231 \$	23,811 \$	24,407 \$	25,017 \$	25,642 \$
6	3	25,707 \$	26,350 \$	27,008 \$	27,684 \$	28,376 \$	29,085 \$
	2	24,679 \$	25,296 \$	25,928 \$	26,576 \$	27,241 \$	27,922 \$
	1	23,650 \$	24,242 \$	24,848 \$	25,469 \$	26,106 \$	26,758 \$
7	3	26,779 \$	27,449 \$	28,135 \$	28,838 \$	29,559 \$	30,298 \$
	2	25,708 \$	26,351 \$	27,009 \$	27,685 \$	28,377 \$	29,086 \$
	1	24,637 \$	25,253 \$	25,884 \$	26,531 \$	27,194 \$	27,874 \$
8	3	27,851 \$	28,548 \$	29,261 \$	29,993 \$	30,743 \$	31,511 \$
	2	26,737 \$	27,406 \$	28,091 \$	28,793 \$	29,513 \$	30,251 \$
	1	25,623 \$	26,264 \$	26,920 \$	27,593 \$	28,283 \$	28,990 \$
9	3	28,923 \$	29,647 \$	30,388 \$	31,147 \$	31,926 \$	32,724 \$
	2	27,767 \$	28,461 \$	29,172 \$	29,901 \$	30,649 \$	31,415 \$
	1	26,610 \$	27,275 \$	27,957 \$	28,656 \$	29,372 \$	30,106 \$
10	3	29,996 \$	30,745 \$	31,514 \$	32,302 \$	33,110 \$	33,937 \$
	2	28,796 \$	29,516 \$	30,254 \$	31,010 \$	31,785 \$	32,580 \$
	1	27,596 \$	28,286 \$	28,993 \$	29,718 \$	30,461 \$	31,222 \$
11	3	31,068 \$	31,844 \$	32,641 \$	33,457 \$	34,293 \$	35,150 \$
	2	29,825 \$	30,571 \$	31,335 \$	32,118 \$	32,921 \$	33,744 \$
	1	28,582 \$	29,297 \$	30,029 \$	30,780 \$	31,550 \$	32,338 \$
12	3	32,140 \$	32,943 \$	33,767 \$	34,611 \$	35,476 \$	36,363 \$
	2	30,854 \$	31,626 \$	32,416 \$	33,227 \$	34,057 \$	34,909 \$
	1	29,569 \$	30,308 \$	31,066 \$	31,842 \$	32,638 \$	33,454 \$
13	3	33,213 \$	34,043 \$	34,894 \$	35,767 \$	36,661 \$	37,578 \$
	2	31,885 \$	32,682 \$	33,499 \$	34,336 \$	35,195 \$	36,074 \$
	1	30,556 \$	31,320 \$	32,103 \$	32,906 \$	33,728 \$	34,571 \$
14	3	34,285 \$	35,142 \$	36,021 \$	36,921 \$	37,844 \$	38,791 \$
	2	32,914 \$	33,737 \$	34,580 \$	35,445 \$	36,331 \$	37,239 \$
	1	31,542 \$	32,331 \$	33,139 \$	33,968 \$	34,817 \$	35,687 \$
15	3	35,357 \$	36,241 \$	37,147 \$	38,076 \$	39,028 \$	40,004 \$
	2	33,943 \$	34,792 \$	35,661 \$	36,553 \$	37,467 \$	38,403 \$
	1	32,529 \$	33,342 \$	34,176 \$	35,030 \$	35,906 \$	36,803 \$

C-2 PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES – MAJORATION 15 %

CLASSE	ÉCHELON	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	3	23,397 \$	23,982 \$	24,581 \$	25,196 \$	25,826 \$	26,471 \$
	2	22,461 \$	23,022 \$	23,598 \$	24,188 \$	24,793 \$	25,412 \$
	1	21,525 \$	22,063 \$	22,615 \$	23,180 \$	23,759 \$	24,353 \$
2	N/A	24,762 \$	25,381 \$	26,016 \$	26,666 \$	27,333 \$	28,016 \$
2	3	24,762 \$	25,381 \$	26,016 \$	26,666 \$	27,333 \$	28,016 \$
	2	23,771 \$	24,366 \$	24,975 \$	25,599 \$	26,239 \$	26,895 \$
	1	22,781 \$	23,351 \$	23,934 \$	24,533 \$	25,146 \$	25,775 \$
3	3	25,863 \$	26,509 \$	27,172 \$	27,851 \$	28,548 \$	29,261 \$
	2	24,828 \$	25,449 \$	26,085 \$	26,737 \$	27,406 \$	28,091 \$
	1	23,794 \$	24,389 \$	24,998 \$	25,623 \$	26,264 \$	26,920 \$
4	3	27,097 \$	27,774 \$	28,469 \$	29,180 \$	29,910 \$	30,658 \$
	2	26,013 \$	26,663 \$	27,330 \$	28,013 \$	28,714 \$	29,431 \$
	1	24,929 \$	25,552 \$	26,191 \$	26,846 \$	27,517 \$	28,205 \$
5	3	28,330 \$	29,038 \$	29,764 \$	30,508 \$	31,271 \$	32,053 \$
	2	27,197 \$	27,877 \$	28,574 \$	29,288 \$	30,020 \$	30,771 \$
	1	26,064 \$	26,715 \$	27,383 \$	28,068 \$	28,769 \$	29,489 \$
6	3	29,563 \$	30,302 \$	31,060 \$	31,836 \$	32,632 \$	33,448 \$
	2	28,381 \$	29,090 \$	29,817 \$	30,563 \$	31,327 \$	32,110 \$
	1	27,198 \$	27,878 \$	28,575 \$	29,289 \$	30,022 \$	30,772 \$
7	3	30,796 \$	31,566 \$	32,355 \$	33,164 \$	33,993 \$	34,843 \$
	2	29,564 \$	30,303 \$	31,061 \$	31,837 \$	32,633 \$	33,449 \$
	1	28,332 \$	29,041 \$	29,767 \$	30,511 \$	31,274 \$	32,056 \$
8	3	32,029 \$	32,830 \$	33,651 \$	34,492 \$	35,354 \$	36,238 \$
	2	30,748 \$	31,517 \$	32,305 \$	33,112 \$	33,940 \$	34,789 \$
	1	29,467 \$	30,204 \$	30,959 \$	31,733 \$	32,526 \$	33,339 \$
9	3	33,262 \$	34,094 \$	34,946 \$	35,820 \$	36,715 \$	37,633 \$
	2	31,932 \$	32,730 \$	33,548 \$	34,387 \$	35,247 \$	36,128 \$
	1	30,601 \$	31,366 \$	32,150 \$	32,954 \$	33,778 \$	34,623 \$
10	3	34,495 \$	35,358 \$	36,242 \$	37,148 \$	38,076 \$	39,028 \$
	2	33,116 \$	33,943 \$	34,792 \$	35,662 \$	36,553 \$	37,467 \$
	1	31,736 \$	32,529 \$	33,342 \$	34,176 \$	35,030 \$	35,906 \$
11	3	35,728 \$	36,622 \$	37,537 \$	38,476 \$	39,437 \$	40,423 \$
	2	34,299 \$	35,157 \$	36,036 \$	36,937 \$	37,860 \$	38,806 \$
	1	32,870 \$	33,692 \$	34,534 \$	35,398 \$	36,282 \$	37,190 \$
12	3	36,962 \$	37,886 \$	38,833 \$	39,803 \$	40,799 \$	41,819 \$
	2	35,483 \$	36,370 \$	37,279 \$	38,211 \$	39,167 \$	40,146 \$
	1	34,005 \$	34,855 \$	35,726 \$	36,619 \$	37,535 \$	38,473 \$
13	3	38,195 \$	39,149 \$	40,128 \$	41,131 \$	42,160 \$	43,214 \$
	2	36,667 \$	37,583 \$	38,523 \$	39,486 \$	40,473 \$	41,485 \$
	1	35,139 \$	36,017 \$	36,918 \$	37,841 \$	38,787 \$	39,757 \$
14	3	39,428 \$	40,413 \$	41,424 \$	42,459 \$	43,521 \$	44,609 \$
	2	37,851 \$	38,797 \$	39,767 \$	40,761 \$	41,780 \$	42,824 \$
	1	36,273 \$	37,180 \$	38,110 \$	39,063 \$	40,039 \$	41,040 \$
15	3	40,661 \$	41,677 \$	42,719 \$	43,787 \$	44,882 \$	46,004 \$
	2	39,034 \$	40,010 \$	41,010 \$	42,036 \$	43,087 \$	44,164 \$
	1	37,408 \$	38,343 \$	39,302 \$	40,284 \$	41,291 \$	42,324 \$

Article 1 **Dispositions générales**

- a) Les personnes salariées saisonnières sont assujetties à la convention collective à l'exception de dispositions prévues à la présente annexe « D ».
- b) Concernant les dispositions de la convention collective se rapportant aux articles 11 « Congé annuel payé », 12 « Jours de fête chômés et payés », 13 « Congés pour raisons familiales et sociaux », 14 « Banque de journées maladie et personnelles », 15 « Droits parentaux », 25.08 et suivants « Maladies ou accidents du travail », la personne salariée saisonnière a droit aux congés ou absences prévus auxdits articles, mais elle n'a pas droit à la rémunération et/ou aux avantages accordés par lesdits articles.
- c) La personne salariée saisonnière ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective se rapportant aux articles 16 « Ancienneté », 17.15 et suivants « Abolition et/ou création d'emploi », 19.01 à 19.27 inclusivement sauf dans le cas de dispositions contraires, 20 « Travail à forfait », 21 « Perfectionnement professionnel », 22 « Sécurité et plancher d'emploi, changements techniques et autres », 23 « Régime d'assurance collective », 24 « Régime de retraite », annexe « H » (Liste des pièces de vêtement fournis aux cols bleus) et le droit de grief à la suite de renvoi, mise à pied ou congédiement.
- d) En compensation de la rémunération et/ou des avantages prévus aux paragraphes b) et c), l'Employeur paie à la personne salariée saisonnière, à chaque semaine un montant forfaitaire égal à quinze pour cent (15 %) de son salaire pour la semaine en cours, et ce, en plus de son salaire régulier.
- e) Conformément à la clause 4.01 e) de la convention collective, les parties conviennent que les dispositions prévues par la présente annexe « D » ne s'appliquent qu'aux personnes salariées saisonnières concernées par la présente entente. Il est convenu que le recrutement et l'embauche desdites personnes salariées saisonnières se fait parmi des étudiants, des chômeurs, des handicapés, des assistés sociaux, etc.
- f) Dans le cas où des personnes salariées saisonnières sont embauchées dans le cadre de programmes gouvernementaux de subvention à l'emploi, le salaire versé auxdites personnes salariées est celui prévu par le programme.

Article 2 Saisonnier bureau / Saisonnier manuel / Préposé sites et locaux / saisonnier journalier / Responsable des préposés sites et locaux

- a) Ces personnes salariées sont embauchées pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.
- b) La semaine, la journée et les heures de travail desdites personnes salariées sont déterminées par la direction du service, selon les besoins du service, le tout en conformité avec les lois régissant le travail.

Toutefois,

- i) les saisonniers manuels et les saisonniers journaliers sont affectés au même quart de travail que celui prévu pour les personnes salariées cols bleus à l'article 9.02 a) de la présente convention;
- ii) la personne salariée affectée au lavage de véhicules œuvre le samedi et/ou dimanche selon un horaire déterminé par l'Employeur.
- c) Le travail supplémentaire effectué en plus de quarante (40) heures est payé au taux et demi (150 %) du salaire horaire.
- d) Le travail effectué au cours de l'un ou l'autre des jours de fête chômés énumérés à l'article 12 de la convention collective est payé au taux simple.
- e) Lors d'événements circonstanciels (tournoi d'hockey, activités de soccer, fête Nationale, party de Noël, etc.), les préposés sites et locaux peuvent être appelés à travailler de nuit. Le quart de nuit est établi entre 1 h et 7 h du matin. La personne salariée reçoit en plus de son salaire régulier, une prime de nuit de point cinquante-six (0.56) heure par nuit travaillée.
- f) La personne salariée saisonnière affectée aux postes prévus au présent article reçoit le salaire horaire suivant :

FONCTION	SALAIRE HORAIRE					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Saisonnier bureau	13,52 \$	13,86 \$	14,20 \$	14,56 \$	14,92 \$	15,30 \$
Saisonnier manuel	13,52 \$	13,86 \$	14,20 \$	14,56 \$	14,92 \$	15,30 \$
Préposé sites et locaux	13,52 \$	13,86 \$	14,20 \$	14,56 \$	14,92 \$	15,30 \$
Saisonnier journalier	21,678 \$	22,220 \$	22,775 \$	23,344 \$	23,928 \$	24,526 \$
Responsable des préposés sites et locaux	21,678 \$	22,220 \$	22,775 \$	23,344 \$	23,928 \$	24,526 \$

D-1 Conditions particulières de certaines personnes salariées saisonnières.**Dispositions générales**

- a) Les personnes salariées saisonnières embauchées aux emplois ci-dessous, sont couvertes par l'unité d'accréditation et assujetties aux dispositions particulières prévues à la présente annexe « D », section D-1. Les emplois sont :

EMPLOI
Animateur étudiant
Animateur spécialisé
Préposé
Préventionniste cycliste
Responsable adjoint
Responsable

- b) Les conditions de travail de ces personnes salariées saisonnières sont celles déterminées par la Loi sur les Normes du travail.
- c) La semaine, la journée et les heures de travail desdites personnes salariées sont déterminées par la direction du service, selon les besoins du service, le tout en conformité avec les lois régissant le travail.
- d) Les emplois identifiés par le mot étudiant sont couverts par la définition apparaissant à l'article 4.01 f) de l'actuelle convention collective.
- e) Ces personnes salariées sont embauchées pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs, sauf pour les postes ci-après. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.
- Responsable camp de jour (culture) : (40 heures/semaine) mi-février à fin août, horaire variable de jour, soir/fin de semaine exceptionnellement;
 - Responsable camp de jour (sports) : (40 heures/semaine) fin février à fin août, horaire variable de jour, soir/fin de semaine exceptionnellement;
 - Responsable soccer : (35 heures/semaine) début avril à fin octobre, horaire variable de jour, soir/fin de semaine;
 - Responsable hockey : (35 heures/semaine) mi-août à mi-avril, horaire variable de jour, soir/fin de semaine.

- f) Dans le cas où ces personnes salariées saisonnières sont embauchées dans le cadre de programmes gouvernementaux de subvention à l'emploi, le salaire versé auxdites personnes salariées est celui prévu par le programme.
- g) Les salaires de ces personnes salariées sont établis conformément au tableau ci-dessous.

FONCTION	SALAIRE HORAIRE					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Animateur étudiant	11,72 \$	12,01 \$	12,31 \$	12,62 \$	12,93 \$	13,26 \$
> Fidélité 1 année	11,95 \$	12,25 \$	12,56 \$	12,87 \$	13,19 \$	13,52 \$
> Fidélité 2 années	12,19 \$	12,49 \$	12,80 \$	13,12 \$	13,45 \$	13,79 \$
Animateur spécialisé	14,03 \$	14,38 \$	14,74 \$	15,11 \$	15,49 \$	15,88 \$
> Fidélité 1 année	14,31 \$	14,67 \$	15,03 \$	15,41 \$	15,79 \$	16,19 \$
> Fidélité 2 années	14,60 \$	14,96 \$	15,33 \$	15,72 \$	16,11 \$	16,51 \$
Préposé	10,72 \$	10,99 \$	11,26 \$	11,55 \$	11,83 \$	12,13 \$
Préventionniste cycliste	14,03 \$	14,38 \$	14,74 \$	15,11 \$	15,49 \$	15,88 \$
Responsable	17,12 \$	17,55 \$	17,98 \$	18,43 \$	18,89 \$	19,37 \$
> Fidélité 1 année	17,47 \$	17,90 \$	18,35 \$	18,81 \$	19,28 \$	19,76 \$
> Fidélité 2 années	17,82 \$	18,27 \$	18,73 \$	19,20 \$	19,68 \$	20,17 \$
> Fidélité 3 années	18,17 \$	18,63 \$	19,09 \$	19,57 \$	20,06 \$	20,56 \$
Responsable adjoint	15,82 \$	16,21 \$	16,62 \$	17,03 \$	17,46 \$	17,89 \$
> Fidélité 1 année	16,12 \$	16,53 \$	16,94 \$	17,36 \$	17,80 \$	18,24 \$
> Fidélité 2 années	16,44 \$	16,85 \$	17,27 \$	17,71 \$	18,15 \$	18,60 \$
> Fidélité 3 années	16,78 \$	17,20 \$	17,63 \$	18,07 \$	18,52 \$	18,98 \$

- h) Une reconnaissance des années de service pour le personnel saisonnier embauché comme animateur étudiant, animateur spécialisé, responsable et responsable adjoint s'applique selon les modalités suivantes :
- i) Si la personne salariée saisonnière embauchée comme animateur étudiant, animateur spécialisé et responsable adjoint pour la période estivale (avril à la fin août) a travaillé au même poste l'année précédente, et ce, pendant au moins quatre (4) semaines, elle reçoit le taux horaire de la fonction - fidélité 1 année selon le tableau ci-dessus.

- ii) Si la personne salariée saisonnière embauchée comme animateur étudiant, animateur spécialisé et responsable adjoint pour la période estivale (avril à la fin août) a travaillé au même poste les deux (2) années précédentes, et ce, pendant au moins quatre (4) semaines par année, elle reçoit le taux horaire de la fonction - fidélité 2 années selon le tableau ci-dessus.
- iii) Si la personne salariée saisonnière embauchée comme responsable adjoint pour la période estivale (avril à la fin août) a travaillé au même poste les trois (3) années précédentes, elle reçoit à la date d'anniversaire à cette fonction, le taux horaire de la fonction - fidélité 3 années selon le tableau ci-dessus.
- iv) Si la personne salariée saisonnière embauchée comme animateur spécialisé à l'@dobase, animateur spécialisé aux loisirs pour les activités prévues à l'automne-hiver-printemps et responsable a travaillé au même poste l'année précédente, elle reçoit à la date d'anniversaire à cette fonction, le taux horaire de la fonction - fidélité 1 année selon le tableau ci-dessus.
- v) Si la personne salariée saisonnière embauchée comme animateur spécialisé à l'@dobase, animateur spécialisé aux loisirs pour les activités prévues à l'automne-hiver-printemps et responsable a travaillé au même poste les deux (2) années précédentes, elle reçoit à la date d'anniversaire à cette fonction, le taux horaire de la fonction - fidélité 2 années selon le tableau ci-dessus.
- vi) Si la personne salariée saisonnière embauchée comme responsable a travaillé au même poste les trois (3) années précédentes, elle reçoit à la date d'anniversaire à cette fonction, le taux horaire de la fonction - fidélité 3 années selon le tableau ci-dessus.

Article 1 **Dispositions générales**

- a) Les brigadiers scolaires sont assujettis à la convention collective à l'exception de dispositions prévues à la présente annexe.
- b) Concernant les dispositions de la convention collective se rapportant aux articles 11 « Congé annuel payé », 12 « Jours de fête chômés et payés », 13 « Congés pour raisons familiales et sociaux », 14 « Banque de journées maladie et personnelles », 15 « Droits parentaux », 25.08 et suivants « Maladies ou accidents du travail », le brigadier scolaire a droit aux congés ou absences prévus auxdits articles, mais il n'a pas droit à la rémunération et/ou aux avantages accordés par lesdits articles.
- c) Le brigadier scolaire ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective se rapportant aux articles 16 « Ancienneté », 17.15 et suivants « Abolition et/ou création d'emploi », 20 « Travail à forfait », 21 « Perfectionnement professionnel », 22 « Sécurité et plancher d'emploi, changements techniques et autres », 23 « Régime d'assurance collective », 24 « Régime de retraite », annexe « H » (Liste des pièces de vêtement fournis aux cols bleus) et le droit de grief à la suite de renvoi, mise à pied ou congédiement.
- d) En compensation de la rémunération et/ou des avantages prévus aux paragraphes b) et c), l'Employeur paie au brigadier scolaire, à chaque semaine un montant forfaitaire égal à quinze pour cent (15 %) de son salaire pour la semaine en cours, et ce, en plus de son salaire régulier.

Article 2 **Les brigadiers scolaires sont sujets aux articles suivants de la présente Annexe :**

- a) Ces personnes salariées sont embauchées pour une ou des périodes n'excédant pas dix (10) mois consécutifs pendant la période s'échelonnant du 20 août au 23 juin. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.
- b) La semaine, la journée et les heures de travail desdites personnes salariées sont déterminées par la direction du service selon les besoins du service, le tout en conformité avec les lois régissant le travail.
- c) Le travail supplémentaire effectué en plus de quarante (40) heures est payé au taux et demi (150 %) du salaire horaire.
- d) Le travail effectué au cours de l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés à l'article 12 de la convention collective est payé au taux simple.

- e) Le brigadier scolaire reçoit le salaire prévu à la classe 2, échelon N/A de l'Annexe « C-2 ».
- f) Sont fournis, au besoin, à chaque brigadier, un imperméable quatre (4) saisons et une (1) paire de bottes avec feutre ainsi qu'un (1) dossard et un (1) panneau arrêt; quant au panneau arrêt, la personne salariée a le choix entre les deux (2) modèles.
- g) La personne salariée ne subit aucune coupure salariale lors de la fermeture d'école lors de tempête de neige ou lors de fermeture d'école en cas de force majeure.

Article 3 L'Employeur s'engage à verser au plus tard le 15 novembre de chaque année une allocation vestimentaire de l'ordre de trois cents trente-cinq dollars (335,00 \$), lequel montant forfaitaire est indexé selon les augmentations de salaire consenties.

- a) Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée régulière de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé. La période de contribution peut être jusqu'à quatre (4) ans (dépendamment de sa période de congé) et la période de congé peut être de six (6) mois ou un (1) an, pendant laquelle la personne salariée conserve et cumule son ancienneté

Le pourcentage est le suivant : quatre (4) ans – 80 % pour une année

Le pourcentage est le suivant : deux (2) ans – 80 % pour six (6) mois

La personne salariée peut débuter sa période de contribution lorsqu'elle détient au moins cinq (5) ans d'ancienneté à titre de personne salariée régulière.

La personne salariée doit adresser une demande au directeur général au moins six (6) mois avant le début de sa période de contribution. L'Employeur doit répondre dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande.

- b) Les modalités concernant la période de contribution, la période de congé, les avantages sociaux, etc., doivent faire l'objet d'une entente entre la personne salariée, l'Employeur et le Syndicat et doivent être consignées sous forme d'un contrat écrit dont copie doit être remise aux parties.

Pour chacune des périodes de contribution, la personne salariée reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire régulier qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime.

Pendant sa période de congé, la personne salariée reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire régulier qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime.

Les avantages sociaux suivants sont payés au taux de quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire régulier pendant la période de contribution et la période de congé, à savoir :

- les crédits de journées de maladie et personnelles;
- les fêtes chômées et payées;
- les congés spéciaux;
- les régimes d'assurance collective;
- sauf à la caisse de retraite où la contribution de la personne salariée représente cent pour cent (100 %) du salaire régulier;
- les vacances sont payées selon les principes suivants :

Durant la période de contribution	
Par année :	80 % du quantum annuel accordé
Durant le congé :	
Le quantum annuel de vacances accordé est inclus dans les cinquante-deux (52) semaines ou dans les vingt-six (26) semaines payées à 80 % du salaire régulier qu'elle recevrait.	
Au retour au travail :	
Année consécutive au congé d'une année :	100 % du quantum annuel accordé
Année consécutive au congé de six (6) mois :	Au retour le quantum de vacances est égal à 50 % du quantum de vacances prévu à la convention collective pour l'année consécutive aux vingt-six (26) semaines après le retour.

La participation au régime de retraite des personnes salariées de la Ville (de la personne salariée et de l'Employeur) n'est pas affectée pendant la période de contribution au régime de congé à traitement différé.

- c) La personne salariée ne bénéficie pas des avantages sociaux prévus à la convention pendant la période de congé, à l'exception de ceux mentionnés au paragraphe suivant.

Durant son congé à traitement différé, la personne salariée reçoit, à chaque deux (2) semaines, un salaire représentant quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire régulier moins sa contribution aux impôts, à l'assurance-emploi, au régime des rentes du Québec, à la cotisation syndicale et à la prime des régimes de l'assurance collective, sauf à la caisse de retraite où la contribution de la personne salariée représente cent pour cent (100 %) du salaire régulier.

Pendant la période de congé, la personne salariée assume la totalité des primes reliées à l'assurance collective (part de l'Employeur et de la personne salariée).

La personne salariée n'accumule pas de crédits de congés annuels pendant son congé à traitement différé.

La personne salariée conserve son ancienneté et accumule son ancienneté pendant la période de congé.

À l'expiration de son congé, la personne salariée reprend son poste qu'elle occupait avant son départ. Si ce poste a été modifié, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

- d) Le travail en heures supplémentaires est payé au taux régulier majoré selon le cas. Il en est de même du temps remis qui n'est pas affecté par la période de contribution.

La personne salariée n'a droit pendant son congé à aucune prime, allocation ou boni. Ces primes, allocations, ou bonis ne sont pas affectés par la période de contribution.

- e) Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de semaines prévu à l'article 15. Il en est de même lors d'un congé parental autre que la maternité au cours duquel la participation au régime est suspendue pendant un maximum de semaines prévu à l'article 15.

Advenant le décès de la personne salariée au cours de la période de contribution ou au cours de son congé à traitement différé, le contrat prend fin à la date du décès et l'excédent des contributions retenues sur le salaire est remboursé sans intérêt.

Advenant la démission de la personne salariée, l'invalidité à long terme, la cessation d'emploi, la retraite, le désistement, la mise à pied ou le renvoi pendant la période de contribution ou au cours de son congé à traitement différé, le contrat prend fin et l'excédent des contributions retenues sur le salaire est remboursé sans intérêt.

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident de travail, une invalidité suite à une maladie ou accident ou une invalidité couverte par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), pendant la période de contribution, la personne salariée peut soit interrompre le contrat jusqu'à ce qu'il ne soit plus incapable de travailler, cette interruption ne pouvant pas se prolonger pendant plus de douze (12) mois cumulatifs, soit mettre fin au contrat à la date de l'événement. Dans ce dernier cas, l'excédent des contributions retenues sur le salaire est alors remboursé, et cela, sans intérêt.

Pendant la période de congé de la personne salariée, lorsque survient :

- une naissance, le congé pourrait être au choix de la personne salariée, suspendue pendant la période allouée pour les prestations gouvernementales de congé de maternité, de paternité et de congé parental et par la suite, la période restante du congé est prolongée à la suite du congé de maternité, paternité et parental;
- une invalidité suite à une maladie ou accident non professionnel (assurances collectives), la personne salariée ne peut retirer des prestations pendant le congé sans salaire. Elle peut cependant retirer des prestations à compter de son retour au travail à la date établie au contrat.

- f) Une personne salariée peut bénéficier d'un (1) seul congé à traitement différé pendant sa carrière.

De plus, pas plus de trois (3) personnes salariées à la fois (maximum un (1) par service) peuvent bénéficier d'un congé à traitement différé.

Une personne salariée régulière peut bénéficier d'un (1) congé sans salaire d'une durée d'un (1) an ou de six (6) mois, une fois pendant sa carrière, en respectant les conditions suivantes :

- Elle doit compter au moins cinq (5) années de service chez l'Employeur;
- Elle doit adresser sa demande au directeur général au moins six (6) mois avant son départ en précisant le motif; l'Employeur répondra dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande;
- Elle conserve et cumule son ancienneté;
- La personne salariée peut choisir de recevoir, avant son départ, la rémunération des vacances annuelles ou de conserver ses vacances accumulées pour les reprendre à son retour;
- La personne salariée verse avant son départ, les primes d'assurances collectives comprenant la part de la personne salariée et celle de l'Employeur;
- Advenant qu'une invalidité survienne pendant la durée du congé autorisé donnant droit à des prestations d'assurance salaire en vertu du contrat d'assurance collective, le délai de carence débutera à la date du retour prévu au travail et les prestations seront versées par la suite;
- L'ensemble des autres avantages prévus à la convention cesse de s'appliquer pendant la durée du congé sans salaire;
- Elle reprend le poste qu'elle occupait avant son départ. Si ce poste a été modifié, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail;
- Une personne salariée peut bénéficier d'un (1) seul congé sans salaire au cours de sa carrière;
- L'année de congé est reconnue comme une année de service aux fins du régime de retraite des personnes salariées en autant qu'elle continue à verser ses cotisations salariales et les cotisations que l'Employeur aurait versées en son nom au cours de cette période.

L'Employeur s'engage à fournir à chaque personne salariée « col bleu » régulière ou auxiliaire qui a terminé sa période d'essai, les articles suivants au besoin :

Pour un maximum de neuf (9) pour l'ensemble des items suivants :

- Chemise (manches longues ou courtes)
- T-Shirt
- Chandail de type polo

Pour un maximum de neuf (9) pour l'ensemble des items suivants :

- Pantalon (cargo ou droit)
- Pantalon en denim extensible (jeans)

Pour les items suivants :

- 1 veste en molleton (polar) – Printemps et automne
- 5 chandails en coton ouaté
- 2 chandails « Kangourou »
- 1 manteau d'hiver 3 en 1 et 1 salopette d'hiver ou vareuse d'hiver (au choix)
- 1 imperméable
- 1 tuque d'hiver
- 2 casquettes d'hiver
- 2 casquettes d'été
- 1 paire de mitaines
- Vareuse au besoin

Tous les vêtements sont identifiés au nom de la Ville, sauf la tuque d'hiver. Le port des vêtements fournis par la Ville est obligatoire pour les personnes salariées visées par la présente. Les vêtements sont remplacés au besoin et la personne salariée doit remettre les vieux vêtements à l'Employeur.

Lors de son départ, la personne salariée doit remettre tous les vêtements qui lui ont été fournis par l'Employeur.

Par la présente, je soussigné, autorise et mandate la Ville à déduire pour chaque période de paie bi-hebdomadaire, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant exigé par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Ville de Boisbriand.

J'autorise également la Ville de Boisbriand à verser au Syndicat le montant des prélèvements prévus aux présentes.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Ville de Boisbriand responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.

ET J'AI SIGNÉ CE _____

Témoin

Signature de la personne salariée

Adresse

Téléphone

NOM:		DATE:		
Durée prévue:	De	heures	À	heures
	De	heures	À	heures
Durée réelle:	De	heures	À	heures
	De	heures	À	heures

NATURE DE L'ABSENCE ET CODE DE PAIE	COCHEZ <input checked="" type="checkbox"/>		
	Ville	Banque	Syndicat
Art. 6.01 Affaires syndicales (050) (banque d'heures)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 6.02 Sujet professionnel/syndical (059)	<input type="checkbox"/>		
Art. 6.03 Négociation (053)	<input type="checkbox"/>		
Art. 6.03 Arbitrage/Conciliation/Discussion (055)	<input type="checkbox"/>		
Art. 6.03 Auditions griefs (054)	<input type="checkbox"/>		
Art. 6.03 Comité conjoint (052)	<input type="checkbox"/>		
Art. 6.03 Auditions C.T., T.T., C.S.S.T, C.L.P. (059)	<input type="checkbox"/>		
Art. 6.04 Enquêtes griefs (054)		<input type="checkbox"/>	
Art. 6.04 Préparation convention (057)		<input type="checkbox"/>	
Art. 6.04 Congrès, colloques, formations (058)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 6.05 Matière reliée à la convention (059)	<input type="checkbox"/>		
Art. 6.06 Rencontre conseiller syndical (059)	<input type="checkbox"/>		
Autres (059) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Demande datée le:	Par (signature):		
En date du:	Employé (signature):		
Approuvée le :	Par (signature):		

En relation avec l'article 15.04, le régime de prestations supplémentaires à l'assurance emploi est financé par l'Employeur.

L'Employeur informe par écrit le Développement des ressources humaines Canada, l'organisme responsable de l'assurance emploi, de toute modification à cet article, dans les trente (30) jours suivant la date effective du changement.

La personne salariée régulière qui a accumulé six (6) mois de service continu au jour de la naissance et/ou de l'adoption de son enfant, a droit, pour chacune des semaines de son congé de maternité, paternité ou parental où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, à des prestations supplémentaires à l'assurance emploi équivalant à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire.

La somme des prestations supplémentaires, du montant brut des prestations d'assurance emploi et de toute autre rémunération touchée par la personne salariée régulière ne peut dépasser soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire brut hebdomadaire habituel.

Les prestations supplémentaires sont versées pendant un maximum de cinquante (50) semaines. Aucune prestation n'est versée durant la période d'attente de la personne salariée.

La personne salariée n'a aucun droit acquis sur les versements prévus par ce régime, si ce n'est celui de recevoir des prestations supplémentaires pour les périodes de chômage précisées dans la présente.

Les versements de paiements différés de rétribution ou d'indemnités de départ à titre de revenu annuel garanti, ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du présent article.

Ce régime est en vigueur tant que le régime d'assurance emploi est en force. La loi et ses dispositions d'adoption s'appliquent.

Le mandat du comité conjoint des évaluations des emplois (C.C.É.E.) est :

- a) de procéder à l'évaluation des emplois qui n'ont pas fait l'objet d'une évaluation lors du programme d'équité salariale;
- b) d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui a trait au contenu des descriptions d'emplois, l'évaluation de ces dernières ainsi que l'assignation des titulaires de poste sur chacune des descriptions d'emplois paraphées.

1) Création d'un emploi ou modifications d'un emploi existant

- a) Il est du ressort exclusif de l'Employeur de créer, modifier ou abolir les emplois.
- b) Cependant, l'Employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par la personne salariée ou qu'elle est tenue d'accomplir à la demande de l'Employeur.
- c) La description d'emploi précise les attributions principales et habituelles de l'emploi ainsi que les qualifications requises pour l'obtention dudit emploi, mais ne comporte pas de description exhaustive.
- d) Cependant, rien n'empêche l'Employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a faites de l'emploi. Si un poste correspondant à l'emploi modifié ou créé est vacant, l'Employeur peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la convention. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non officielle ». À cet égard, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément aux présentes tant et aussi longtemps que les parties n'arrivent pas à une entente.

2) Modalités de modification, création ou abolition des emplois

- a) Lorsque l'Employeur crée un nouvel emploi ou apporte des modifications à un emploi existant, il transmet au Syndicat trois (3) copies de la description d'emploi visée et les qualifications exigées ainsi que de l'évaluation et la classe salariale en découlant.
- b) Dans les trente (30) jours de la transmission des documents, le comité conjoint d'évaluation des emplois se réunit pour s'entendre sur le contenu de la description d'emploi et l'évaluation de cette dernière; lors d'une entente, les parties signent conjointement la description d'emploi, les assignations et l'évaluation.
- c) Toute entente entre les parties au niveau du C.C.É.E. est finale et exécutoire.
- d) L'Employeur fait parvenir à la personne titulaire et au supérieur immédiat la décision du comité conjoint.

- e) À chaque rencontre du comité conjoint, l'Employeur rédige un procès-verbal qui fait foi des discussions et le transmet pour approbation aux représentants syndicaux du comité conjoint.

3) Demande de révision des emplois existants

Si une personne titulaire ou le supérieur immédiat ou le Syndicat constate :

- a) qu'une modification du travail ou des conditions d'exécution a été apportée par l'Employeur ou le supérieur immédiat et a pour effet de changer l'évaluation de l'emploi;

ou

- b) que la description d'emploi n'est plus représentative des tâches accomplies;

il peut formuler une demande de révision de la description d'emploi et/ou l'évaluation au comité conjoint d'évaluation des emplois en utilisant le formulaire de reconsidération à cette annexe.

4) Désaccord en comité conjoint

- a) En cas de désaccord entre les parties sur la description d'emploi, l'évaluation ou l'assignation, le litige est soumis à l'arbitrage.
- b) Pour la durée de la présente convention collective, messieurs Marcel Guilbert et Bernard Bastien agissent comme arbitre aux fins de l'application de la présente annexe, selon la date de disponibilité la plus rapprochée.
- c) Si les deux arbitres ne sont pas disponibles, les parties demandent au ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de désigner d'office une tierce personne compétente en la matière pour remplir cette fonction.
- d) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des emplois quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation des emplois. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés à parts égales entre les parties.
- e) S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description d'emploi bien que la personne salariée l'accomplisse, l'arbitre aura mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description d'emploi.

- f) En cas de désaccord sur l'assignation d'un titulaire d'emploi à une description d'emploi, l'arbitre a le mandat d'ordonner l'assignation lorsque les tâches et caractéristiques principales de la personne titulaire correspondent à la description d'emploi.

ANNEXE – FORMULAIRE DE « RECONSIDÉRATION EN ÉVALUATION DES EMPLOIS »

Toute personne salariée ou le Syndicat en désaccord avec l'assignation, la description de l'emploi et/ou l'évaluation de l'emploi peut demander une reconsidération, en remplissant le présent formulaire et en le soumettant au comité conjoint d'évaluation des emplois dans les soixante (60) jours de la réception des documents énonçant la décision de l'Employeur.

Les raisons de désaccord avec la description d'emploi ou l'évaluation ou l'assignation doivent être incluses dans le formulaire « Reconsidération en évaluation des emplois ». Veuillez utiliser des pages additionnelles au besoin.

Formulaire disponible : [O:\Ressources humaines\05 Descriptions d'emploi_SCFP\F\) Demande de révision_Desc.d'emploi.doc](O:\Ressources humaines\05 Descriptions d'emploi_SCFP\F) Demande de révision_Desc.d'emploi.doc)



Comité conjoint d'évaluation des emplois (SCFP 4238)

Date de la demande : _____

Ce questionnaire a pour but de recueillir de l'information concernant votre emploi. Il permettra au Comité conjoint d'évaluation des emplois d'analyser les changements survenus au cours des dernières années.

Titre d'emploi : _____ Service : _____

Nom : _____ Prénom : _____

La description d'emploi, que doit-elle contenir ?

La description d'emploi est un document mentionnant le titre, le sommaire de l'emploi, les tâches et les responsabilités principales et habituelles. Ce n'est pas une liste détaillée de toutes les activités.

Veuillez expliquer les changements substantiels pour lesquels vous croyez qu'une réévaluation de votre poste ou de votre emploi soit effectuée.

Signature de l'employé : _____

Signature du directeur de service : _____

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors des dernières négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective

CONSIDÉRANT l'intégration de la lettre d'entente #38 signée le 22 août 2013;

CONSIDÉRANT que le point 14 n'a pu être intégré aux textes de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT D'INTÉGRER LE POINT 14 PAR LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE. LE TEXTE SE LIT COMME SUIT :

Dans l'éventualité où les besoins opérationnels ne sont pas représentatifs des besoins escomptés au départ, les parties s'entendent pour revoir la présente entente.

Si nécessaire, l'Employeur pourra remettre la plage du lundi soir à l'horaire du commis C aux loisirs (ancienne plage horaire), pourra ajouter, tel que prévu dans les discussions initiales, la plage du vendredi après-midi à l'horaire du commis à l'accueil et la plage du samedi matin à l'horaire des commis à l'accueil et multiservice, tout en respectant un horaire de trente-deux point vingt-cinq (32.25) heures par semaine. Dans un tel cas, l'Employeur en avisera le Syndicat, par écrit, dans un délai de quinze (15) jours de calendrier.

AUX FINS D'ÉTABLIR UN HISTORIQUE QUANT AUX DISCUSSIONS DES PARTIES AU SUJET DU RÉGIME DE RETRAITE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Reconduire les modalités ci-dessous à des fins de référence.
2. Elles ont la possibilité d'implanter une retraite facultative, sans pénalité, à soixante (60) ans et/ou une clause d'indexation de la rente.
3. L'implantation des éléments mentionnés au paragraphe précédent ne doit, pour aucune considération, entraîner des coûts additionnels pour l'Employeur.
4. Cotisation salariale des membres de l'unité SCFP :

Les personnes salariées couvertes par le régime de retraite du groupe SCFP ont versé une cotisation salariale comme suit :

- a) à compter du 1^{er} janvier 2004 : 6 % du salaire régulier
 - b) à compter du 1^{er} janvier 2005 : 7 % du salaire régulier
 - c) à compter du 1^{er} janvier 2007 : 8 % du salaire régulier
5. Sous réserve des législations applicables, l'Employeur s'engage, à compter du 1^{er} janvier 2004 et pour les années suivantes, à verser une cotisation égale à celle versée par les personnes salariées du groupe SCFP.

AUX FINS D'ÉTABLIR UN HISTORIQUE QUANT AUX DISCUSSIONS DES PARTIES AU SUJET DU RÉGIME DE RETRAITE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Reconduire les modalités ci-dessous à des fins de référence.

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour appliquer les principes et les dispositions suivants concernant le régime de retraite et de modifier en conséquence le règlement portant le numéro RV-983 concernant le régime de retraite.

1. Aux fins de la présente lettre d'entente, les termes utilisés ont le même sens qu'aux fins du régime de retraite (définitions du règlement).
2. Service reconnu depuis le 1^{er} janvier 2007

Les prestations accumulées à compter du 1^{er} janvier 2007 par les personnes salariées couvertes par le régime de retraite du groupe SCFP sont modifiées comme suit :

- a) Rente viagère égale à un point soixante-quinze pour cent (1,75 %) de la moyenne des salaires de la personne salariée pour les trois (3) années de service reconnu au cours desquelles le salaire est le plus élevé ;
- b) Prestation de raccordement payable à compter de la date de la retraite anticipée et cessant à l'âge de soixante-cinq (65) ans égale à point cinquante pour cent (0,50 %) de la moyenne des salaires de la personne salariée pour les trois (3) années de service reconnu au cours desquelles le salaire est le plus élevé ;
- c) La rente servie est indexée annuellement selon cinquante pour cent (50 %) de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation ;
- d) L'âge de retraite sans réduction demeure à soixante-deux (62) ans. Toutefois, en cas de retraite anticipée d'un participant qui est demeuré actif jusqu'à l'âge de cinquante-cinq (55) ans, la réduction est de point trente-trois pour cent (0,33 %) par mois d'anticipation (avant soixante-deux (62) ans) s'applique à la rente viagère et à la rente de raccordement.

Malgré ce qui précède, la prestation de raccordement pour les prestations accumulées à compter du 1^{er} janvier 2010 est égale à point soixante-dix pour cent (0,70 %) de la moyenne des salaires pour les trois (3) années de service reconnu au cours desquelles le salaire est le plus élevé.

3. Service antérieur au 1^{er} janvier 2007 - Amélioration

- a) La rente créditée pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2007 est augmentée, s'il y a lieu, pour atteindre la rente suivante :

Service reconnu pré 2007 x 2 % x salaire de l'année 2001

- b) Tout participant qui est demeuré actif jusqu'à l'âge de cinquante-huit (58) ans a droit à la retraite sans réduction à compter de l'âge de soixante-deux (62) ans. Dans un tel cas, la réduction pour anticipation est de point trente-trois pour cent (0,33 %) par mois d'anticipation (avant soixante-deux (62) ans). Pour les personnes salariées qui cessent d'être des participants actifs avant l'âge de cinquante-huit (58) ans, l'âge de retraite sans réduction et la réduction pour anticipation en cas de retraite anticipée ne sont pas modifiés.

4. Cotisation de l'Employeur

Afin d'améliorer les prestations pour le service à compter du 1^{er} janvier 2007, la cotisation de l'Employeur est augmentée à huit point soixante et six pour cent (8,66 %) des salaires. La cotisation minimale de l'Employeur passe donc à huit point soixante et six pour cent (8,66 %) des salaires pour la période de la première paie de l'année fiscale 2007 jusqu'à la dernière paie de l'année fiscale 2009. La cotisation minimale de l'Employeur est de huit point soixante-dix pour cent (8,70 %) des salaires à compter de la première paie de l'année fiscale 2010, de huit point soixante pour cent (8,60 %) des salaires à compter de la première paie de l'année fiscale 2011 et de huit point cinquante pour cent (8,50 %) des salaires à compter de la première paie de l'année fiscale 2012. Le tableau à l'article 24.04 a) résume les cotisations minimales de l'Employeur pour les années 2007 à 2013. Seules les cotisations de l'Employeur en excédent de ces cotisations minimales de l'Employeur donnent droit à un éventuel remboursement à l'Employeur (règle du banquier).

5. Cotisation des personnes salariées

La cotisation des personnes salariées est augmentée à huit point trente pour cent (8,30 %) du salaire à compter de la première paie de l'année fiscale 2010, à huit point quarante pour cent (8,40 %) du salaire à compter de la première paie de l'année fiscale 2011 et à huit point cinquante pour cent (8,50 %) du salaire à compter de la première paie de l'année fiscale 2012. Le tableau à l'article 24.04 b) résume les cotisations minimales de la personne salariée pour les années 2007 à 2013.

6. Effet de l'entente

Le contenu de la présente entente est soumis à toutes les lois et règlements régissant les régimes de retraite. Toutes dispositions inconciliables seront considérées nulles et de nul effet sans toutefois invalider les autres dispositions de l'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 2C RÉGIME DE RETRAITE

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors des dernières négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour appliquer les dispositions et les principes suivants concernant le régime de retraite et de modifier en conséquence le règlement portant le numéro RV-983 concernant le régime de retraite.

1. Aux fins de la présente lettre d'entente, les termes utilisés ont le même sens qu'aux fins du régime de retraite (définitions du règlement).
2. Mise en place d'un fonds de stabilisation

Un fonds de stabilisation est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2014. Ce fonds remplace l'indexation garantie des rentes après la retraite. Ce fonds est financé par la différence positive entre le coût du service courant avec une indexation après la retraite égale à 50 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation et le coût du service courant sans une telle indexation.

- Le fonds de stabilisation et la cotisation correspondante reliée à l'indexation sont utilisés en priorité pour financer toute perte d'expérience (service à compter du 1^{er} janvier 2014) et tout déficit (service à compter du 1^{er} janvier 2014), le cas échéant.
- L'indexation accordée par le fonds de stabilisation (service à compter du 1^{er} janvier 2014) est sujette aux limites imposées par les législations applicables. Cette indexation est accordée selon les modalités suivantes :
 - 1) L'indexation est d'abord accordée pour la période de trois (3) ans qui suit la date de l'évaluation actuarielle, aux rentes servies au cours de cette période. Le taux d'indexation effectivement accordé est égal au moindre de :
 - a) Celui obtenu en présumant l'affectation de la totalité du fonds de stabilisation à l'indexation permanente, après la retraite et pour les années postérieures à la date de l'évaluation actuarielle, des rentes créditées à compter du 1^{er} janvier 2014;
 - b) Celui obtenu en présumant l'affectation de l'excédent du fonds de stabilisation sur la provision pour écarts défavorables à l'indexation, pour la période de trois (3) ans qui suit la date de l'évaluation actuarielle, des rentes servies au cours de cette période;
 - c) 50 % de l'IPC de l'année.

- 2) Dans la mesure où l'indexation accordée en vertu de l'étape 1 est limitée à 50 % de l'IPC, le solde du fonds de stabilisation disponible en vertu de 1 b) est utilisé pour financer un rattrapage de l'indexation non accordée au cours des années antérieures jusqu'à un maximum de 50 % de l'IPC, mais uniquement applicable pour les paiements de rente postérieurs à la date de l'évaluation actuarielle.

Le solde du fonds de stabilisation, s'il en est, après l'étape du rattrapage est utilisé pour indexer les rentes servies au cours de la période de trois (3) ans qui suit la date de l'évaluation actuarielle, selon le taux obtenu par les étapes a) et b) de l'étape 1.

3. Cotisations des personnes salariées

À compter de la première paie de l'année fiscale 2014, la cotisation des personnes salariées est augmentée à 8,90 % du salaire. Cette cotisation est répartie entre une cotisation au régime de base et une cotisation au fonds de stabilisation comme suit:

Régime de base: Cotisation égale à 8,90 % du salaire moins la cotisation d'exercice additionnelle découlant de l'indexation post-retraite des rentes selon 50 % de l'IPC.

Fonds de stabilisation: Cotisation égale à la cotisation d'exercice additionnelle découlant de l'indexation post-retraite des rentes selon 50 % de l'IPC. ⁽¹⁾

À compter de la première paie de l'année fiscale 2015, la cotisation des personnes salariées devient égale à 50 % du coût de service courant. Cette cotisation est répartie entre une cotisation au régime de base et une cotisation au fonds de stabilisation comme suit:

Régime de base: Cotisation égale à 50 % du coût de service courant incluant l'hypothèse d'une indexation post-retraite selon 50 % de l'IPC moins la cotisation d'exercice additionnelle découlant de l'indexation post-retraite des rentes selon 50 % de l'IPC.

Fonds de stabilisation: Cotisation égale à la cotisation d'exercice additionnelle découlant de l'indexation post-retraite des rentes selon 50 % de l'IPC. ⁽¹⁾

Le tableau à l'article 24.03 b) résume les cotisations minimales de la personne salariée pour les années 2014 à 2019.

⁽¹⁾ Tel que permis par la Loi, cette cotisation sera exclue du calcul des cotisations excédentaires.

4. Cotisation minimale de l'Employeur

À compter de la première paie de l'année fiscale 2014, la cotisation minimale de l'Employeur devient égale à l'excédent du coût de service sur la cotisation des personnes salariées.

À compter de la première paie de l'année fiscale 2015, la cotisation minimale de l'Employeur devient égale à 50 % du coût de service courant.

Le tableau à l'article 24.03 a) résume les cotisations minimales de l'Employeur pour les années 2014 à 2019.

5. Service antérieur au 1^{er} janvier 2007 - Amélioration

La rente créditée pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2007 est augmentée pour atteindre la rente suivante:

Service reconnu pré 2007 x 2 % x salaire de l'année 2007.

6. Règle du banquier

Tout versement envers le déficit relatif au service antérieur au 1^{er} janvier 2014 donne droit à un éventuel remboursement de l'Employeur (règle du banquier).

La règle du banquier relative au service antérieur au 1^{er} janvier 2014 pourra être utilisée pour payer les cotisations relatives au service à compter du 1^{er} janvier 2014 moyennant un transfert d'un montant d'actif égal aux cotisations de l'Employeur non versées.

Une nouvelle règle du banquier distincte est créée, relativement au service à compter du 1^{er} janvier 2014. Son solde est à 0 \$ au 1^{er} janvier 2014.

Toute cotisation de l'Employeur envers le déficit relatif au service à compter du 1^{er} janvier 2014 donne droit à un éventuel remboursement de l'Employeur (nouvelle règle du banquier).

Les sommes admissibles à la règle du banquier s'accumulent selon le taux prévu au règlement du régime.

Les gains d'expérience relatifs au service à compter du 1^{er} janvier 2014 sont utilisés dans l'ordre suivant :

- a) Pour reconstituer le fonds de stabilisation, dans la mesure où le fonds ou la cotisation au fonds de stabilisation a été utilisé pour financer des pertes d'expérience ou des déficits;

- b) Pour rembourser la règle du banquier, dans la mesure où l'Employeur a dû verser des cotisations relatives au service à compter du 1^{er} janvier 2014 en excédent de sa cotisation minimale;
- c) Pour améliorer le régime en autant que de telles améliorations n'ont pas pour effet de générer une cotisation additionnelle qui entraînerait une cotisation patronale supérieure à la cotisation minimale de l'Employeur. Les modalités d'application doivent respecter les principes de comptabilité distincte.

Dans l'éventualité où les législations applicables au fonds de stabilisation ou à un mécanisme similaire diffèrent des modalités convenues, dans la mesure du possible, les parties modifieront la présente entente et des moyens alternatifs devront être analysés en toute bonne foi afin de la rendre conforme et d'obtenir des résultats comparables, sans coût additionnel pour l'Employeur.

7. Effet de l'entente

Le contenu de la présente entente est soumis à toutes les lois et règlements régissant les régimes de retraite. Toutes dispositions inconciliables seront considérées nulles et de nul effet sans toutefois invalider les autres dispositions de l'entente.

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors des dernières négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

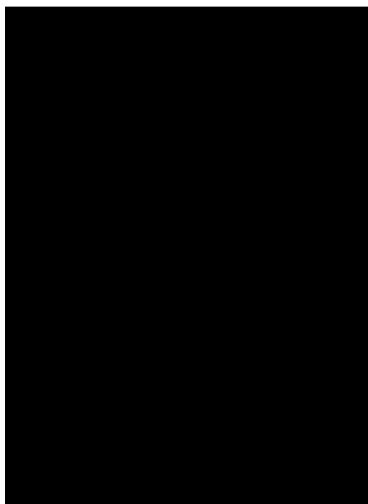
1. Au besoin, le comité de relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de l'organisation du travail ou de la sous-traitance au Service des travaux publics.
2. Il a pour objectif :
 - a) d'assurer, dans le cadre de l'organisation du travail, une meilleure compréhension des problèmes qui ont pu survenir dans le fonctionnement quotidien des opérations du Service des travaux publics au cours des dernières années dans l'application des clauses de la convention collective et de rechercher des solutions qui soient acceptables pour les deux parties;
 - b) d'étudier les alternatives au recours à la sous-traitance, selon des bases d'analyse qui tiennent compte des lois, règlements ou décrets régissant l'exécution des travaux concernés;
 - c) de formuler des recommandations au directeur général.
3. Les recommandations du comité doivent s'appuyer principalement sur les critères suivants : la qualité du service, l'efficacité du service, le coût du service incluant le coût de l'immobilisation requise, les frais de gestion et les délais d'exécution de façon à s'assurer que les citoyens bénéficient d'un service de qualité. Les recommandations du comité peuvent être accompagnées de propositions visant à modifier la convention collective.

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors des dernières négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent que les personnes salariées suivantes ont un statut temporaire de plus de six (6) mois de service au 5 septembre 2013;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les personnes salariées ci-dessous conservent leurs droits acquis en vertu de l'article 17.04 d) de la convention collection 2008 - 2013.



1. Les parties conviennent que les emplois ci-dessous ne sont pas inclus dans l'unité d'accréditation :
- Spécialiste chef karaté
 - Spécialiste karaté
 - Spécialiste sports récréatifs
 - Spécialiste tennis
 - Spécialiste mini-tennis
 - Spécialiste initiation à la musique
 - Spécialiste dessin
 - Spécialiste chant
 - Spécialiste danse
 - Spécialiste tir à l'arc
 - Spécialiste escrime
 - Spécialiste badminton
 - Spécialiste arts plastiques
 - Spécialiste bandes dessinées
 - Spécialiste judo
 - Spécialiste auto-défense
 - Spécialiste photographie
 - Spécialiste yoga
2. Les emplois suivants sont reconnus comme des postes cadres :
- Adjointe à la direction générale et adjointe à la mairie [REDACTED]
 - [REDACTED]
 - Adjointe au chef, section bibliothèque au Service des loisirs [REDACTED]
 - Greffière adjointe au Service juridique (Johane Ducharme)

LETTRE D'ENTENTE NO 6 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE (ARTICLE 10)

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors des dernières négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues sur certaines notions entourant le travail supplémentaire;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le comité de relations de travail (CRT) se réunira pour discuter et revoir au besoin certaines notions prévues à l'article 10 au courant des prochains mois.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. De créer un poste de chef d'équipe pour toutes les tâches relatives aux opérations d'asphaltage et d'ajustement de services, à l'intérieur de la période s'étendant du premier (1^{er}) lundi suivant le troisième (3^{ième}) dimanche du mois d'avril au premier vendredi précédant le deuxième (2^{ième}) dimanche du mois de novembre.
2. Les conditions particulières salariales et générales d'emploi sont :
 - L'horaire de travail est le même que celui des cols bleus prévu à l'article 9.02 a) de l'actuelle convention collective;
 - La personne salariée reçoit le salaire de l'emploi de chef d'équipe asphalte conformément à l'Annexe « C » de l'actuelle convention collective.
3. Le processus saisonnier de comblement de l'emploi de chef d'équipe asphalte s'effectue conformément aux diverses modalités de l'article 17. Cependant :
 - L'affichage prévu à l'article 17.02 de l'actuelle convention collective est spécifique au Service des travaux publics pour les personnes salariées occupant le groupe d'emploi cols bleus;
 - Les articles 17.01 et 17.11 sont inapplicables;
 - L'article 17.06 premier (1^{er}) paragraphe de l'actuelle convention collective est modifié par une période d'essai d'une durée d'un (1) mois et le deuxième (2^e) paragraphe est modifié en remplaçant la période d'entraînement et de familiarisation par une période d'essai;
 - L'article 17.10 est modifié en remplaçant la période de trois (3) mois par un (1) mois.
4. Les qualifications de base du chef d'équipe asphalte sont :
 - Détenir un permis de conduire valide, classe 3;
 - Avoir de préférence une attestation du cours « Santé et sécurité en milieu municipal » ou « sécurité construction »;
 - Connaissance des techniques, des méthodes et de l'outillage relatifs à l'exécution des travaux confiés;
 - Habileté à distribuer du travail à son équipe, conformément aux objectifs quotidiens établis par le contremaître ou l'assistant-contremaître;
 - Habileté à solutionner des problèmes routiniers;
 - Deux (2) saisons d'expérience à titre de cols bleus dans les travaux d'asphaltage et de rajustements de services;
 - Capacité de remplir ou vérifier diverses formules simples;
 - Connaissance des risques et des mesures de sécurité relatifs aux travaux.

5. Les tâches du chef d'équipe asphalte sont :

- Instruit et distribue le travail aux personnes salariées de son équipe en fonction des objectifs établis, des conditions et événements rencontrés;
- Si requis, complète ou vérifie des formulaires ou notes simples;
- S'assure que le travail est accompli selon les normes techniques et de sécurité établies.

Suite à la reconnaissance, de l'invalidité de Monsieur [REDACTÉ] par la Régie des Rentes du Québec le 27 décembre 1999, ce rétroactivement au mois de juillet 1998, les parties conviennent de ce qui suit pour l'administration courante du dossier :

1. Un montant brut totalisant 20 062,63 \$ a été versé par la Ville à monsieur [REDACTÉ] pour couvrir les avantages sociaux ci-dessous calculés selon les modalités suivantes :

- 99 heures de vacances résiduelles non prises en 1993 soit 1 699,83 \$ et 724,87 \$ d'intérêts au taux légal du marché;
- 40 heures de vacances résiduelles non prises en 1994 soit 686,80 \$ et 258,54 \$ d'intérêts au taux légal du marché;
- 77 heures de vacances résiduelles non prises en 1995 soit 1 322,09 \$ et 431,58 \$ d'intérêts au taux légal du marché;
- 162 heures des vacances non prises en 1996 soit 2 839,86 \$ et 785,05 \$ d'intérêts au taux légal du marché;
- Pour l'année 1997, compte tenu qu'il y a eu 171 heures de vacances prises au lieu de 162 heures, 9 heures ont été payées en trop et conséquemment une somme de 160,83 \$ et un montant d'intérêts au taux légal du marché de 36,40 \$ doivent être ainsi déduits;
- 162 heures des vacances non prises en 1998 soit 2 953,26 \$ et 520,66 \$ d'intérêts au taux légal du marché;
- 200 heures des vacances non prises en 1999 soit 3 700,00 \$ et 467,32 \$ d'intérêts aux taux légal du marché;
- 120 heures en compensation des fériés pour l'année 2001 soit 2 322,00 \$;
- 80 heures pour les journées de maladies 2001 soit 1 548,00 \$.

Les sommes correspondantes aux vacances pour les années 1993, 1995, 1996, 1998 et 1999 ont été versées sans admission de l'Employeur sur l'admissibilité de la personne salariée quant au paiement de l'indemnité vacances lors d'une absence pour une année entière et/ou d'un non retour au travail avant le 30 novembre d'une année de l'année courante. Il en est de même pour la compensation des fériés 2001 et le paiement des journées de maladies 2001 qui ont été versées dans le cadre d'un règlement global.

2. Aux fins de l'administration courante du dossier depuis le 01-07-2001, et ce, pour toute la période d'invalidité jusqu'à l'âge normal de la retraite, la personne salariée :

a) Continue à bénéficier du régime d'assurance collective suivant les modalités ci-dessous :

Régimes payés par l'Employeur et exonérés :

Régime payé par les personnes salariées et exonéré :

MMA (mort et mutilation accidentelle)
Assurance-vie
Maladie
Invalidité courte durée
Invalidité longue durée

- b) Bénéficie du Régime de retraite de son groupe d'emploi conformément au règlement # RV-983 concernant le Régime de retraite des personnes salariées de la Ville de Boisbriand. La cotisation de la personne salariée et de l'Employeur sont payées à même le régime de retraite.
 - c) Ne cumule plus de jours de maladie, de vacances, de congés sociaux et de jours de fête chômés et payés.
 - d) Ne se voit plus versée depuis le 01-01-2002, la compensation pour les journées fériées, prévue à l'article 12.03 de l'ancienne convention collective échu le 31-12-2007.
 - e) Se voit verser le salaire de référence est celui au moment de l'invalidité soit celui du 19 mars 1998.
3. Les sommes prévues au point 1 des présentes, ont été versées, au choix de la personne salariée, en tout ou en partie, sur l'année fiscale 2001 et/ou 2002, dans son compte bancaire, REER ou selon toutes autres modalités conformes aux diverses mesures et dispositions fiscales en vigueur.
4. Monsieur [REDACTED] est retranché de la liste des personnes salariées apparaissant à l'Annexe « A » de la convention collective. Cependant, advenant le cas où Monsieur [REDACTED] répartiteur, en fonction de la classe 1 échelon 6 de la convention collective échu le 31 décembre 2002, revient au travail, sa date d'ancienneté, reconnue à l'Annexe « A », sera le 17-08-1985.
5. Les parties conviennent d'attribuer le poste laissé vacant par Monsieur [REDACTED] à [REDACTED] sans appliquer le processus d'affichage et la période de familiarisation prévue aux articles 17.02 et suivants de la convention collective, de telle sorte que Monsieur [REDACTED] passe du statut de personne salariée régulière à temps partiel au statut de personne salariée régulière à temps complet en fonction de sa date d'ancienneté et classification établies à l'Annexe « B » de l'actuelle convention collective.
6. Conséquemment le Syndicat et la personne salariée ont retiré le grief portant le numéro 97-15.

Suite à la reconnaissance, de l'invalidité de Monsieur [REDACTED] par la Régie des Rentes du Québec le 25 janvier 2000, ce rétroactivement au mois d'octobre 1998, les parties conviennent de ce qui suit pour l'administration courante du dossier :

1. Un montant brut totalisant 10 492,62 \$ été versé par la Ville à monsieur [REDACTED] pour couvrir les avantages sociaux ci-dessous calculés selon les modalités suivantes :
 - 200 heures de vacances résiduelles pour l'année 1997 soit 3 482,00 \$ et 613,88 \$ d'intérêts selon le taux légal du marché;
 - 240 heures de vacances non prises pour l'année 1998 soit 4 332,00 \$ et 547,14 \$ d'intérêts selon le taux légal du marché;
 - 80 heures pour les journées de maladies 2001 soit 1 517,60 \$.

Les sommes correspondantes aux vacances pour les années 1997 et 1998 ont été versées sans admission de l'Employeur sur l'admissibilité de la personne salariée quant au paiement de l'indemnité vacances lors d'une absence pour une année entière et/ou d'un non retour au travail avant le 30 novembre d'une année de l'année courante. Il en a été également de même pour les journées de maladies 2001 qui lui ont été versées dans le cadre d'un règlement global.

2. Au fins de l'administration courante du dossier depuis le 01-07-2001 et ce pour toute la période d'invalidité jusqu'à l'âge normal de la retraite, la personne salariée :
 - a) Continue à bénéficier du régime d'assurance collective suivant les modalités ci-dessous :

Régimes payés par l'Employeur et exonérés :	MMA (mort et mutilation accidentelle) Assurance-vie Maladie Invalidité courte durée
Régime payé par les personnes salariées et exonéré :	Invalidité longue durée
 - b) Ne cumule plus de jours de maladie, de vacances, de congés sociaux et de jours de fête chômés et payés.
 - c) Se voit verser le salaire de référence est celui au moment de l'invalidité soit celui du 29 avril 1998.

3. Les sommes prévues au point 1 des présentes, ont été versées, au choix de la personne salariée, en tout ou en partie, sur l'année fiscale 2001 et/ou 2002, dans son compte bancaire, REER ou selon toutes autres modalités conformes aux diverses mesures et dispositions fiscales en vigueur.

4. Monsieur [REDACTED] est retranché de la liste des personnes salariées apparaissant à l'Annexe « A » de la convention collective. Cependant, advenant le cas où Monsieur [REDACTED] journalier-chauffeur, en fonction de la classe « JC » échelon « A » de la convention collective échue le 31 décembre 2002, revient au travail, sa date d'ancienneté, reconnue à l'Annexe « A », est le 26-06-1978.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Aux fins du calcul du temps supplémentaire, les heures effectuées par monsieur [REDACTED] [REDACTED] à titre de personne salariée col bleu et de pompier à temps partiel sont comptabilisées séparément.

CONSIDÉRANT que l'état de santé de M. [REDACTED] l'empêche de remplir les exigences normales de sa tâche d'égoutier;

CONSIDÉRANT que l'Employeur et le Syndicat ont décidé d'un commun accord d'appliquer l'article 29.02 de la présente convention;

CONSIDÉRANT que M. [REDACTED] est ouvert à une réaffectation;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. M. [REDACTED] est réaffecté à des tâches compatibles avec son état de santé;
2. Cette réaffectation n'occasionne aucun changement aux avantages et conditions qui lui sont actuellement conférés y compris le salaire;
3. Le poste de M. [REDACTED] sera affiché selon les modalités de l'article 17.

CONSIDÉRANT la maladie qui affecte Madame [REDACTED]

CONSIDÉRANT que cette maladie a été reconnue par l'assureur de l'Employeur comme octroyant à Madame [REDACTED] des prestations d'assurance invalidité long terme et tous les autres bénéfiques applicables dans un tel cas aux termes du contrat d'assurance;

CONSIDÉRANT que la Régie des rentes du Québec (RRQ) déclare Madame [REDACTED] « invalide », à savoir incapable d'exercer un emploi rémunérateur;

CONSIDÉRANT que Madame [REDACTED] ne fournira plus dans le futur de prestation de travail pour l'Employeur;

EN CONSÉQUENCE DES CONSIDÉRANTS QUI PRÉCÈDENT, QUI FONT PARTIE INTÉGRANTE DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un montant brut totalisant 20 068,86 \$, est versé par l'Employeur à Madame [REDACTED] pour couvrir les avantages sociaux ci-dessous calculés selon les modalités suivantes :

Banque de vacances :

Année	Heures allouées	Heures utilisées	En banque	Montant brut	Intérêts légaux
2005-01-01	129,00	31,50	97,50	2 721,13 \$	748,12 \$
2006-01-01	129,00	161,25	-32,25	-900,07 \$	-202,45 \$
2007-01-01	129,00	129,00	0,00	0,00 \$	0,00 \$
2008-01-01	129,00	0,00	129,00	3 600,26 \$	449,29 \$
2009-01-01	129,00	12,90	116,10	3 240,23 \$	242,35 \$
2010-01-01	129,00	0,00	129,00	3 600,26 \$	89,26 \$
2011-01-01	129,00	0,00	129,00	3 600,26 \$	0,00 \$
2011-06-30	64,50	0,00	64,50	1 800,13 \$	0,00 \$
Total :			632,85	17 662,21 \$	1 326,57 \$

Banque de maladie :

Année	Heures allouées	Heures utilisées	En banque	Montant brut
2011-06-30	38,70	0,00	38,70	1 080,08 \$

Les sommes correspondantes aux vacances pour les années 2005, 2008, 2009, 2010 et 2011 sont versées sans admission par l'Employeur quant à l'admissibilité de Madame [REDACTED] ou de toute autre personne salariée au paiement des indemnités de vacances lors d'une absence pour une année entière et/ou d'un non-retour au travail avant le 30 novembre d'une année ou de l'année courante. Il en est également de même pour les journées de maladie 2011 qui lui sont versées dans le cadre du règlement global.

2. Aux fins de l'administration courante du dossier de Madame [REDACTED] depuis le 1^{er} juillet 2011, et ce, pour toute la période d'invalidité jusqu'à l'âge normal de la retraite (65 ans), Madame [REDACTED]
 - a) continue de bénéficier du régime d'assurance collective suivant les modalités ci-dessous :
 1. Régimes payés par l'Employeur et exonérés :
 - MMA (mort et mutilation accidentelles)
 - Assurance-vie
 - Maladie
 - Invalidité courte durée
 2. Régime payé par la personne salariée et exonéré :
 - Invalidité longue durée
 3. Le salaire de référence est celui au moment de l'invalidité de Madame [REDACTED] [REDACTED] soit celui du 2 mai 2007.
 - b) bénéficie du Régime de retraite de son groupe d'emploi conformément au règlement #RV-983 concernant le Régime de retraite des personnes salariées de la Ville de Boisbriand. La cotisation de Madame [REDACTED] et de l'Employeur sont payées à même le régime de retraite. Le salaire de référence est celui au 1^{er} janvier 2010.
 - c) ne cumule plus de jours de maladie, de vacances, de congés sociaux et de jours de fêtes chômés et payés.
3. Les sommes prévues au paragraphe 1 de la présente lettre d'entente ont été versées, au choix de madame [REDACTED] en tout ou en partie dans son compte bancaire, son compte REÉR ou selon toutes autres modalités conformes aux diverses mesures et dispositions fiscales en vigueur.
4. Madame [REDACTED] est retranchée de la liste des personnes salariées apparaissant à l'Annexe « A » de la convention collective. Son poste est ainsi libéré et est affiché et comblé suivant les dispositions applicables de la convention collective. Cependant, advenant le cas où Madame [REDACTED] revient au travail, sa date d'ancienneté reconnue est le 13-02-1998.
5. Le lien d'emploi de madame [REDACTED] n'est maintenu que pour des bénéfices qui s'appliquent toujours à elle suivant la présente lettre d'entente.
6. Madame [REDACTED] déclare avoir été dûment conseillée quant à la conclusion de la présente lettre d'entente. Elle déclare en comprendre parfaitement toute la portée et consentir librement et volontairement à celle-ci.