

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-2218

N° dossier d'accréditation : AM-2001-0666

<p>EMPLOYEUR</p> <p>VILLE DE BOIS-DES-FILION 60, 36E AVENUE SUD BOIS-DES-FILION QC J6Z 2G6</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4492 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>VILLE DE BOIS-DES-FILION 375, BOULEVARD ADOLPHE-CHAPLEAU BOIS-DES-FILION QC J6Z 1H1</p>		
<p>Date signature : 2015-02-17 Date dépôt : 2015-02-25</p>	<p>Nombre de salariés visés : 14</p>	<p>Date début : 2010-01-01 Date d'expiration : 2019-12-31</p>

Remarque :

Cols bleus et blancs.

Date de début de la convention collective – cols blancs : 1er janvier 2009.

Elena Moldovan
 Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2015-03-02
 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 : Elena.Moldovan@travail.gouv.qc.ca
 Téléphone : (418) 644-5757
 Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

REVUE-0025551115

entre

VILLE DE BOIS-DES-FILION

-et-

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4492**

En vigueur en date du 1^{er} janvier 2009 pour les cols blancs
et en date du 1^{er} janvier 2010 pour les cols bleus
jusqu'au 31 décembre 2019.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2 - JURIDICTION	3
ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 6 - ABSENCES SYNDICALES	6
ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	7
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE	8
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 10 - AFFICHAGE, MODIFICATIONS, ABOLITIONS DE FONCTIONS	10
ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	12
ARTICLE 12 - SOUS-CONTRATS	12
ARTICLE 13 - SALAIRES ET FONCTIONS	12
ARTICLE 14 - PRIMES.....	13
ARTICLE 15 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 16 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	15
ARTICLE 17 - RAPPEL AU TRAVAIL.....	16
ARTICLE 18 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	17
ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES	18
ARTICLE 20 - GESTION DE L'ABSENTÉISME.....	20
ARTICLE 21 - INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES	20
ARTICLE 22 - RÉGIME DE TRAITEMENT EN CRÉDIT DE MALADIE.....	21
ARTICLE 23 - CONGÉS SOCIAUX	21
ARTICLE 24 - CONGÉ SANS TRAITEMENT	23
ARTICLE 25 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	23
ARTICLE 26 - ASSURANCE COLLECTIVE.....	23
ARTICLE 27 - RÉGIME DE RETRAITE	24
ARTICLE 28 - AUTOMOBILE.....	24
ARTICLE 29 - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION	24
ARTICLE 30 - FORMATION	27
ARTICLE 31 - RÉTROACTIVITÉ	28
ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	28

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de :
- a) consigner par écrit les clauses qui régiront les conditions d'emploi, de travail et de salaire telles qu'elles résultent de leur négociation et promouvoir des relations ordonnées entre la Ville, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention;
 - b) établir et maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
 - c) assurer le meilleur rendement de travail possible et la protection de la propriété;
 - d) favoriser le règlement prompt et équitable, de la façon ci-après déterminée, de toute plainte ou tout différend pouvant survenir entre la Ville et ses personnes salariées pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.
- 2.02 Les employés-cadres ne peuvent exercer le travail similaire ou connexe à celui couvert par l'accréditation, sauf :
- a) dans les cas d'urgence (ces cas d'urgence n'excédant pas une (1) heure pour les cols blancs);
 - b) dans les cas de situations particulières et pourvu que l'exécution d'un tel travail est faite pendant les heures normales de travail.

ARTICLE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 La Ville a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer, d'engager de nouvelles personnes salariées, de gérer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir, de décider des promotions ou des rétrogradations ou des mutations des personnes salariées couvertes par la présente convention et en conformité avec la convention. La Ville peut imposer des sanctions, suspendre et congédier pour cause et demander aux personnes salariées d'observer les règles et règlements de la Ville qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de cette convention. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention qui sont sujets à la clause « Procédure de mésentente et d'arbitrage » prévue à l'article 8 de la présente convention.
- 3.02 Les personnes salariées ne doivent faire aucune déclaration, écrite ou parlée, par l'entremise des médias d'information, sociaux ou électroniques, susceptible d'attaquer ou de nuire de quelque façon que ce soit aux représentants de la Ville. Le Syndicat peut exercer ses droits en tenant compte des lois existantes.
- 3.03 Sous réserve de l'article 3.02, la Ville reconnaît au Syndicat le droit d'afficher et de faire circuler tout document identifié comme lui appartenant dans les lieux convenus par les deux parties, et ce, où les personnes salariées se rapportent.
- 3.04 Dans toutes ses démarches avec la Ville, le Syndicat transige avec le directeur général ou son remplaçant.
- 3.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est jugée nulle, après entente entre les parties, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

3.06	Sous réserve de l'article 3.02, la Ville par ses représentants et le Syndicat par ses membres conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un de ces représentants ou de ces membres à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales.
3.07	La Ville s'engage à accorder entrée libre, sur les lieux sous son contrôle, au représentant désigné du SCFP, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce, en tout temps jugé à propos par le Syndicat et après avoir obtenu l'autorisation du directeur général ou, en son absence, de son remplaçant, celui-ci ne pourra refuser sans raison valable.
3.08	Dans un délai d'un (1) mois après la signature de la présente convention collective, la Ville remet au Syndicat la liste des personnes salariées régies par ladite convention. Cette liste contient le nom de chaque personne salariée, sa fonction et sa date d'entrée en fonction au service de la Ville.
3.09	La Ville communique, par écrit, au Syndicat le nom des personnes salariées embauchées, promues, rétrogradées et mutées à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclues.
3.10	La Ville et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES	
4.01	Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après définie :
a)	Ancienneté : Ce terme signifie et comprend la durée totale, en année, en mois et en jours de service à la Ville de toute personne salariée régie par la présente convention collective. Le droit d'ancienneté s'acquiert après avoir complété la période d'essai. L'ancienneté est rétroactive à la date d'entrée en fonction au service de la Ville.
b)	Chef d'équipe : Ce terme désigne la personne salariée nommée comme telle par son supérieur immédiat pour une période définie ou pour un travail prévu et qui, en plus d'effectuer sa fonction régulière, dirige au moins deux (2) personnes salariées.
c)	Date d'entrée : Ce terme signifie l'heure, le jour, le mois et l'année d'entrée au service de la Ville de la personne salariée.
d)	Employeur : Ce terme signifie la Ville de Bois-des-Filion appelée la « Ville » aux fins de la convention collective.
e)	Fonction : Ce terme signifie l'emploi tel qu'il apparaît en annexe A.
f)	Période d'essai : Cette période varie selon les statuts d'emploi : i. Pour la personne salariée régulière, 1000 heures effectivement travaillées; ii. Pour la personne salariée régulière à temps partiel, 1000 heures effectivement travaillées ou douze (12) mois de calendrier, selon la plus courte des deux périodes; iii. Pour la personne salariée saisonnière, 1000 heures effectivement travaillées ou deux (2) saisons travaillées, selon la plus courte des deux périodes.
g)	Personne salariée : Ce terme signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail en faveur du Syndicat.

h) **Personne salariée régulière** : Ce terme signifie toute personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville et qui a complété une période d'essai.

i) **Personne salariée régulière à temps partiel** : Ce terme signifie toute personne salariée embauchée qui a complété sa période d'essai et dont la durée de la semaine régulière de travail est inférieure à celles prévues aux articles 15.01 et 15.02.

j) **Personne salariée saisonnière** : Ce terme signifie toute personne salariée embauchée sur une base saisonnière, avec avis de la licencier lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminé et qui a complété sa période d'essai.

k) **Personne salariée temporaire** : Ce terme signifie toute personne salariée embauchée lors d'un surcroît de travail ou pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective, avec avis de la licencier lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminé.

L'embauche de personnes salariées temporaires, embauchées ou non dans le cadre d'un programme subventionné, ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre de personnes salariées régulières.

l) **Personne salariée à l'essai** : Ce terme signifie toute personne salariée embauchée pour occuper une fonction prévue à la présente convention collective, mais qui n'a pas complété sa période d'essai pour la Ville en vue d'obtenir son statut de personne salariée régulière, régulière à temps partiel ou saisonnière.

m) **Salaire** : Salaire prévu à l'annexe B.

n) **Service continu** : Période donnant droit aux vacances annuelles et s'établissant à la date d'entrée au service de la Ville de la personne salariée.

o) **Syndicat** : Ce terme signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4492.

p) **SCFP** : Ce terme signifie le Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

5.01 Sécurité syndicale

Aucune personne salariée, embauchée après la signature de la présente convention, ou occupant une fonction régie par cette convention, ne peut demeurer au service de la Ville à moins qu'elle ne paie la cotisation syndicale. Elle est tenue obligatoirement de payer la cotisation syndicale.

L'autorisation que devront signer les personnes salariées dès leur embauche sera conforme à la formule dont le texte apparaît à l'annexe C de la présente convention pour en faire partie intégrante.

5.02 Retenue syndicale

La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque personne salariée régie par la présente convention la cotisation syndicale, au montant que lui indique le Syndicat, de temps à autre, et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat, par dépôt direct accompagné du bordereau de paiement, au début de chaque mois suivant ces déductions.

5.03	Si le salaire net d'une personne salariée apparaissant sur la feuille de paie d'une semaine quelconque est insuffisant pour permettre la déduction du plein montant de la cotisation du Syndicat, la Ville devra déduire cette cotisation du salaire de cette personne salariée d'une paie subséquente.
5.04	La Ville n'est pas tenue responsable, financièrement ou autrement, envers le Syndicat ou envers n'importe quelle personne salariée, de toute omission de déductions ou de toute déduction ou remise erronée ou inexacte. Cependant, lorsque la chose est possible, de telles erreurs doivent être rectifiées par des redressements subséquents. Il est entendu et convenu que le Syndicat tient la Ville indemne et à couvert de toute réclamation qui peut être faite par une ou des personnes salariées au sujet de montants retenus sur les salaires selon les dispositions de la présente convention collective.
5.05	La Ville n'est pas tenue de congédier une personne salariée à son emploi, à la suite de son expulsion du Syndicat.
5.06	La Ville transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites relativement aux cotisations syndicales et le Syndicat doit prendre le fait et cause de la Ville en pareil cas.
ARTICLE 6 - ABSENCES SYNDICALES	
6.01	La personne salariée, officiellement mandatée ou déléguée par le Syndicat peut demander un permis d'absence pour toute absence syndicale spécifiée au présent article et aux conditions qui y sont stipulées. Toute absence syndicale doit faire l'objet d'une autorisation préalable par le directeur général ou son remplaçant en remplissant la formule de permis d'absence conformément au présent article et apparaissant à l'annexe D. La demande ne peut être refusée sans motif valable. Toute absence syndicale autorisée est déduite de la banque prévue à l'article 6.04.
6.02	Un permis d'absence peut être demandé, au moins soixante-douze (72) heures avant la date d'absence, pour deux (2) représentants autorisés du Syndicat conformément au présent article afin de s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans perte de salaire lors : a) des séances de négociation de la convention collective avec la Ville, y compris la conciliation et son arbitrage s'il y a lieu. Dans la mesure du possible, les deux (2) mêmes représentants doivent être présents pour la période complète, à moins d'entente entre les parties; b) de discussions avec la Ville relatives à des griefs; c) d'auditions de griefs par l'arbitrage; d) de préparation de l'arbitrage de grief ou de négociation.
6.03	Un permis d'absence peut être demandé, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date d'absence, pour la personne salariée conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires : a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique; b) Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec; c) Congrès du Travail du Canada; d) Congrès du Conseil provincial du secteur municipal; e) Congrès du SCFP- Québec; f) Stage d'étude.

6.04 Pour toute l'unité d'accréditation, la Ville accorde, au cours d'une même année fiscale, un maximum de dix (10) jours ouvrables de salaire comme congés payés pour les activités syndicales. Il est entendu que ces jours d'absence peuvent être partagés entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux.

Si ces congés payés ne sont pas pris au cours d'une même année fiscale, ils doivent être reportés à l'année fiscale suivante. L'accumulation maximale en vertu du présent article est de quinze (15) jours.

6.05 Les absences pour la préparation des séances de négociation de la convention collective et la préparation de l'arbitrage de grief devront être demandées par période maximale d'une (1) journée lors de la préparation des séances de négociation et d'une demi-journée (½) pour la préparation de l'arbitrage de grief.

6.06 Seule la personne salariée officiellement mandatée ou déléguée par l'exécutif du Syndicat est habilitée à demander par écrit un permis d'absence syndicale. Le Syndicat informe par écrit la Ville de la personne salariée officiellement mandatée ou déléguée par le Syndicat. Tout changement doit être signifié par écrit au directeur général ou à son remplaçant.

6.07 Aux fins du présent article, le Syndicat fournit la liste des délégués. Le Syndicat informe également la Ville de toute modification à cette liste.

6.08 Les comités de griefs patronal-syndical doivent se faire durant les heures d'ouverture des services administratifs, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 Dans le cas où le directeur général, son remplaçant ou le supérieur immédiat décide de convoquer une personne salariée pour raison disciplinaire, celle-ci a le droit d'être accompagnée par un représentant syndical.

Une telle convocation doit, autant que possible, avoir lieu pendant les heures d'ouverture des services administratifs.

7.02 Une personne salariée dont la conduite est sujette à un avis ou à une mesure disciplinaire en est avisée dans les trente (30) jours de calendrier suivant la connaissance par la Ville de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire avec copie au Syndicat. Dans des situations particulières, les parties conviennent que ce délai peut être prolongé. Le fardeau de la preuve incombe à la Ville quant au moment de sa connaissance.

7.03 Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie d'une autre mesure disciplinaire de même nature durant les douze (12) mois travaillés qui suivent est retirée du dossier de la personne salariée, sauf lorsque l'acte reproché relève du *Code criminel* ou lorsqu'il s'agit d'établir des actes similaires répétés.

7.04 La personne salariée peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire, selon l'article 8 de la présente convention collective.

7.05 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier de la personne salariée. Toute mesure disciplinaire rescindée par la Ville ou déclarée non fondée par une décision arbitrale est retirée du dossier de la personne salariée.

7.06 Toute personne salariée, suivant un préavis de quarante-huit (48) heures, a le droit de consulter son dossier disciplinaire et personnel en faisant la demande au directeur général ou à son remplaçant et doit en avoir avisé son supérieur immédiat au préalable.

Une copie intégrale ou partielle du dossier disciplinaire et personnel est remise à la personne salariée qui en fait la demande au directeur général ou à son remplaçant, et ce, selon les modalités prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

7.07 Sauf pour la personne salariée à l'essai qui n'a pas accès à la procédure de médiation et d'arbitrage prévue à l'article 8, si une personne salariée formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, la Ville doit établir par preuve le bien-fondé et les motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou médiation relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective, à cette fin, la procédure suivante s'applique.

8.02 Étape préalable

À l'exception de la personne salariée à l'essai, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées accompagné d'un membre du Comité de griefs du Syndicat peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec son supérieur immédiat et, par la suite, si nécessaire, avec le directeur général ou son remplaçant. S'il n'y a pas d'entente, la Ville et le Syndicat suivent les étapes prévues à l'article 8.03.

Les rencontres avec son supérieur immédiat, le directeur général ou son remplaçant doivent avoir lieu, autant que possible, durant les heures d'ouverture des services administratifs, sans préjudice aux droits des parties.

8.03 Étapes

a) Première étape :

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'événement ou sa connaissance au directeur général ou à son remplaçant, en deux (2) copies. Aux fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du Comité de griefs ou un officier syndical.

b) Deuxième étape :

Les parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la date de dépôt du grief.

c) Troisième étape :

À défaut de rencontre en deuxième étape ou de réponse satisfaisante de la Ville, le grief doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu à la deuxième étape de grief, au directeur général ou à son remplaçant, en deux (2) copies.

8.04 Le Syndicat ou la personne salariée qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur immédiat du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire instance dans le but d'inciter une personne salariée à faire un grief ou à le retirer.

8.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

8.06 Le Comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant désigné du SFCP.

8.07	<p>La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'une personne salariée, à l'exception de la personne salariée à l'essai, ainsi que toute autre mesure disciplinaire ou mécontente, peuvent faire l'objet d'un grief.</p> <p>À l'exception de la personne salariée à l'essai, toute personne salariée qui se croit lésée par suite de telles mesures pourra soumettre un grief. Si subséquemment, il est décidé que la personne salariée a été injustement rétrogradée, suspendue, congédiée ou autrement disciplinée, elle doit être réhabilitée sans perte d'aucun droit et peut être indemnisée pour les montants perdus totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances. La Ville accepte le fardeau de la preuve.</p>
8.08	<p>Les délais prévus au présent article se calculent en jours ouvrables, sauf si l'on mentionne qu'il s'agit de jours de calendrier.</p>
8.09	<p>Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.</p>
8.10	<p>Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une des parties demande au ministre du Travail de nommer l'arbitre.</p>
8.11	<p>Les auditions ont lieu dans un lieu sous le contrôle de la Ville, à moins que les parties n'en conviennent autrement.</p>
8.12	<p>En rendant une décision au sujet de toute mécontente qui lui est soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, et pour les mécontentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention.</p>
8.13	<p>Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre peut soit maintenir la décision de la Ville, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre peut également ordonner à la Ville de rembourser à la personne salariée le salaire perdu par cette dernière. Tout remboursement ainsi ordonné ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte de ce que la personne salariée aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle, c'est-à-dire salaire ou prestation.</p>
8.14	<p>L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit, aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.</p>
8.15	<p>La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de la réception de la sentence.</p>
8.16	<p>Chacune des parties paie la moitié (½) des honoraires et des dépenses de l'arbitre.</p>
ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ	
9.01	<p>La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans le cas de mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois de calendrier et, après cette période, elle perd son ancienneté et son emploi.</p>
9.02	<p>La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">a) dans le cas d'absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier;b) dans le cas de suspension disciplinaire ou administrative de moins de soixante (60) jours;c) dans le cas de congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption.

9.03 La personne salariée conserve, mais ne cumule pas son ancienneté dans les cas suivants :

- a) dans le cas de suspension disciplinaire ou administrative de soixante (60) jours et plus;
- b) dans le cas de congé sans traitement prévu à l'article 24.01.

9.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) dans le cas d'abandon volontaire;
- b) dans le cas de renvoi pour cause juste et équitable;
- c) dans le cas d'absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier;
- d) dans le cas d'absence non autorisée excédant cinq (5) jours ouvrables à moins de force majeure hors du contrôle de la personne salariée.

9.05 La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher, au mois de janvier de chaque année, dans les lieux où les personnes salariées se rapportent, une liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition, par suite de nouvelles embauches, apportent automatiquement un amendement à l'annexe A.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, MODIFICATIONS, ABOLITIONS DE FONCTIONS

10.01 Création, modification ou abolition d'une fonction

- a) Pendant la durée de la présente convention, la Ville a le droit d'abolir des fonctions, de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications aux fonctions existantes.
- b) Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou qu'une fonction existante est modifiée, le taux de salaire de cette fonction est établi, après entente entre la Ville et le Syndicat, en tenant compte des fonctions existantes similaires ou comparables.
- c) S'il n'y a pas d'entente au sujet du taux de salaire de la nouvelle fonction ou de la fonction modifiée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre cette question à l'arbitrage conformément à l'article 8.10. Malgré l'existence de ce litige, la Ville peut procéder à l'affichage de la nouvelle fonction ou à la modification de la fonction en payant le taux de salaire qu'elle a déterminé sous réserve du pouvoir de l'arbitre désigné d'ordonner le versement rétroactif de la différence s'il retient un taux de salaire différent de celui de la Ville.

10.02 Affichage d'une fonction

- a) À moins de circonstances particulières, dans les cent vingt (120) jours de la création ou de la vacance d'une fonction, la Ville affiche cette fonction, pendant dix (10) jours ouvrables.
- b) Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour la fonction en question au bureau du directeur général ou de son remplaçant.
- c) Si durant la période, la personne salariée est absente, le Syndicat peut poser la candidature de la personne salariée en lieu et place de celle-ci durant la période d'affichage si elle en a manifesté son intention au Syndicat.
- d) À défaut de candidat compétent répondant aux exigences établies en relation avec la fonction à combler ou à défaut de candidat dans les délais prévus, la Ville est alors libre de prendre une personne de son choix.
- e) Le défaut de demander ou le fait de refuser un mouvement de personnel n'affecte en rien le droit ultérieur de la personne salariée à un mouvement de personnel.

10.03 Critères relatifs aux mouvements de personnel

- a) Dans tous les cas de mouvement de personnel, promotion, rétrogradation, affectation temporaire et mise à pied dans le cadre de l'unité d'accréditation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que la personne salariée ne puisse remplir les exigences normales de la fonction concernée.
- b) Les termes exigences normales de la fonction signifient les exigences établies en relation avec la fonction.

10.04 Période d'entraînement

- a) Une personne salariée à l'entraînement en vue d'une promotion et dont la fonction a été affichée reçoit son augmentation à compter du jour où elle accède à cet entraînement ou à cette promotion.
- b) Cette période d'entraînement, cependant, ne peut excéder trente (30) jours.
- c) La personne salariée qui le désire peut, durant sa période d'entraînement, retourner à son ancienne fonction.

10.05 Période de familiarisation

- a) Le candidat à qui la fonction est attribuée a le droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail.
- b) Dans le cas où une période supplémentaire d'essai de trente (30) jours serait requise, la Ville et le Syndicat doivent s'entendre.
- c) Si la personne salariée ne peut être confirmée dans sa nouvelle fonction, elle est réintégrée dans son ancienne fonction, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à sa fonction antérieure et au salaire antérieur.

10.06 Affectation temporaire

- a) La Ville se réserve le droit de promouvoir temporairement une personne salariée afin de combler une fonction vacante, en raison de l'absence prolongée du titulaire.
- b) La Ville procédera par ancienneté et compétence, et ce, jusqu'au retour de la personne salariée.
- c) Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une fonction dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux de salaire de sa fonction.
- d) Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir, en tout ou en partie, un travail dans une fonction dont le taux est supérieur au sien, elle est rémunérée au taux supérieur.

10.07 Personne salariée obtenant une promotion hors de l'unité d'accréditation

Si une personne salariée est promue hors de l'unité d'accréditation, elle conserve son droit de retour dans l'unité d'accréditation pendant une période équivalant à la durée de probation de la fonction hors de l'unité d'accréditation.

10.08 Conditions particulières

Toute personne salariée dont les capacités sont diminuées par suite d'une lésion professionnelle, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Ville, compte tenu de son ancienneté et de la disponibilité d'une telle fonction, peut être rémunérée, après entente entre les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention.

ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Dans tous les cas, il est entendu que la Ville garantit la semaine régulière de travail des deux (2) personnes salariées régulières suivantes :

- a) [REDACTED]
- b) [REDACTED]

11.02 Fusion

Dans l'éventualité d'une fusion de la Ville avec toute municipalité, la Ville s'engage à assurer la sécurité d'emploi et tous les droits des personnes salariées régulières couvertes par la présente convention. Toutefois, la Ville convient, le cas échéant, de négocier, au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doit (doivent) s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 12 - SOUS-CONTRATS

12.01 Sous-contrats

a) Cols blancs

- i. La Ville ne peut pas accorder de sous-contrats relatifs à des travaux régulièrement faits par des personnes salariées cols blancs si de tels sous-contrats ont pour effet de causer des mises à pied ou une perte de salaire aux personnes salariées régulières cols blancs.

b) Cols bleus

- i. Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, la Ville peut accorder des travaux en sous-traitance.

ARTICLE 13 - SALAIRES ET FONCTIONS

13.01 Les fonctions auxquelles s'applique la présente convention ainsi que les taux de salaire payés sont indiqués aux annexes A et B de la présente convention.

13.02 La période de paie s'établit du dimanche au samedi inclusivement, et la paie est remise aux personnes salariées, par dépôt bancaire, avant le jeudi midi suivant.

13.03 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels au plus tard deux (2) semaines après la fin de son emploi.

13.04 La correction des erreurs de 25,00 \$ et plus dans la paie de toute personne salariée se fait dans les vingt-quatre (24) heures sauf :

a) durant la fermeture des services de la Ville;

b) lorsque l'erreur provient de l'information transmise par la personne salariée, auquel cas l'erreur est corrigée lors de la paie suivant la dénonciation faite par la personne salariée s'il y a lieu.

13.05 Les détails suivants doivent apparaître sur les bordereaux de paie de chacune des personnes salariées :

a) le nom de la personne salariée;

b) la date de la période de paie;

c) le nombre d'heures régulières et le montant brut;

- d) le taux horaire ou hebdomadaire;
- e) le nombre d'heures supplémentaires payées au taux du temps et demi et du temps double;
- f) les déductions effectuées;
- g) le montant net de la paie;
- h) le nombre d'heures supplémentaires accumulées;
- i) le nombre d'heures supplémentaires utilisées en congé durant la semaine de référence et le nombre d'heures restant en banque;
- j) le nombre d'heures de maladie utilisées durant la semaine de référence et le nombre d'heures restant en banque.

13.06 Lorsqu'il y a correction effectuée sur la paie, cette note est contenue sur une feuille additionnelle.

ARTICLE 14 - PRIMES

14.01 À compter de la date de la signature de la convention, la personne salariée qui agit, à la demande de la Ville, comme remplaçant du directeur des travaux publics, reçoit en plus de son salaire, une prime de 7 % par heure travaillée à cette fonction.

14.02 À compter de la date de la signature de la convention, la personne salariée qui agit, à la demande de la Ville, comme chef d'équipe, reçoit, en plus de son salaire, une prime de 5,5 % par heure travaillée à cette fonction

14.03 À compter de la date de la signature de la convention, la personne salariée qui effectue de la garde à la demande de la Ville reçoit la prime hebdomadaire suivante :

2015	2016	2017	2018	2019
225\$	230\$	235\$	240\$	245\$

La prime de 2018 et celle de 2019 sont augmentées du pourcentage de l'Indice annuel non désaisonnalisé des prix à la consommation, région métropolitaine de Montréal, tel que publié par l'Institut de la statistique du Québec (IPC), avec un minimum de 2 % d'augmentation. Le cas échéant, l'ajustement entre le pourcentage de l'IPC et le minimum de 2 % sera payé à la seconde période de paie suivant la publication de cet IPC.

Cette prime implique la responsabilité d'être disponible à la Ville en tout temps en dehors des heures normales de travail durant la semaine et la fin de semaine.

Pour les personnes salariées, le travail effectivement accompli est rémunéré selon l'article 16 de la présente convention.

ARTICLE 15 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 Horaire des cols blancs

a) Semaine régulière de travail :

- i. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures selon l'horaire habituel prévu au paragraphe b) ou de trente-quatre (34) heures selon l'horaire d'été prévu au paragraphe c) par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

b) Horaire habituel :

- i. Les heures normales de travail sont de sept (7) heures par jour avec interruption d'une (1) heure pour le repas.
- ii. Du lundi suivant le dernier vendredi de septembre au dernier vendredi d'avril, l'horaire

régulier des personnes salariées cols blancs est réparti de la façon suivante :

- Lundi au vendredi : 8 h 30 à 16 h 30.

c) Horaire d'été :

- i. Les heures normales de travail durant cette période sont de sept heures et demie (7½) par jour avec interruption d'une (1) heure pour le repas du lundi au jeudi et de quatre (4) heures le vendredi.
- ii. Du lundi suivant le dernier vendredi d'avril, au dernier vendredi de septembre, l'horaire régulier des personnes salariées cols blancs est réparti de la façon suivante :
 - Lundi au jeudi : de 8 h à 16 h 30
 - Vendredi de : 8 h à 12 h.

d) Périodes de repos intercalaires :

- i. Les personnes salariées cols blancs auront droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi aux heures approuvées par le directeur général ou son remplaçant. En autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu de l'avant-midi et de l'après-midi.

15.02 Horaire des cols bleus

a) Semaine régulière de travail :

- i. La semaine régulière de travail est de trente-huit (38) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement, selon l'horaire habituel prévu au paragraphe b) et l'horaire d'été prévu au paragraphe c).

b) Horaire habituel :

- i. Les heures normales de travail sont de 7 h à 16 h avec interruption d'une (1) heure pour le repas.
- ii. Du lundi suivant le dernier vendredi d'octobre au dernier vendredi d'avril, l'horaire régulier des personnes salariées cols bleus est réparti de la façon suivante :
 - Lundi : 7 h à 12 h et 13 h à 16 h;
 - Mardi à vendredi : 7 h 30 à 12 h et 13 h à 16 h.

c) Horaire d'été :

- i. Les heures normales de travail durant cette période sont de 7 h à 16 h avec interruption de quarante-cinq (45) minutes pour le repas du lundi au jeudi et de cinq (5) heures le vendredi.
- ii. Du lundi suivant le dernier vendredi d'avril au dernier vendredi d'octobre, l'horaire régulier des personnes salariées cols bleus est réparti de la façon suivante :
 - Lundi au jeudi : 7 h à 12 h et 12 h 45 à 16 h;
 - Vendredi : 7 h à 12 h.

d) Période de repos intercalaire :

- i. Les personnes salariées cols bleus ont droit à une pause de trente (30) minutes dans la matinée. En autant que possible, la période de repos sera prise au milieu de l'avant-midi.

15.03 Période de repas retardée

Dans le cas d'urgence où les personnes salariées doivent travailler pendant la période régulière de repas, la Ville doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé, préférablement de 11 h à 14 h.

15.04 **Horaire flexible**

La Ville peut faire des horaires de travail autres que ceux prévus aux articles 15.01 et 15.02 pour une fonction donnée. Les heures normales de travail sont celles prévues au nouvel horaire et aucun temps supplémentaire ne sera versé en fonction de cet horaire.

La Ville informe la partie syndicale et les personnes salariées de tout changement à l'horaire au moins quatre (4) semaines avant son application et, à l'intérieur de cette période, elle entend les recommandations du Syndicat sur la question.

La Ville détermine le nombre de personnes salariées requis sur un tel horaire.

Si le nouvel horaire ne s'applique pas à l'ensemble des personnes salariées exerçant une même fonction, la Ville offre ce nouvel horaire aux personnes salariées exerçant cette fonction par ordre d'ancienneté et, à défaut, la Ville assigne les personnes salariées à ce nouvel horaire par ordre inverse d'ancienneté.

15.05 La personne salariée doit utiliser l'horodateur mis à sa disposition à son arrivée au travail, au début et à la fin de son heure de repas et à son départ du travail, et ce, conformément aux horaires de travail prévus à l'article 15.

ARTICLE 16 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Pour les personnes salariées régulières et saisonnières, tout travail effectué en semaine, en dehors des heures normales de travail mentionnées à l'article 15 et tout temps effectué le samedi est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux du temps et demi (150 %).

Pour les personnes salariées régulières et saisonnières, tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double (200 %).

Toute personne salariée régulière et saisonnière, dont les services sont requis les jours chômés et payés prévus à l'article 18 de la présente convention, est payée au taux de temps double (200 %), pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle elle a droit pour ce jour.

16.02 La personne salariée régulière peut bénéficier d'une remise de temps équivalant au taux de temps supplémentaire qui lui était applicable jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année pour les cols blancs et d'un maximum de dix (10) jours ouvrables par année pour les cols bleus.

La personne salariée régulière doit convenir avec son supérieur immédiat du moment de cette remise de temps. Le nombre d'heures non utilisé en congé est payé à la personne salariée régulière à la mi-décembre de chaque année.

16.03 Pour les personnes salariées régulières à temps partiel et aux fins du calcul du temps supplémentaire uniquement, la semaine normale de travail au sens l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail* est, selon le cas, prévue aux articles 15.01 et 15.02, de trente-quatre (34), trente-cinq (35) et trente-huit (38) heures.

Tout travail exécuté en plus des heures de cette semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire à l'exclusion des primes établies sur une base horaire selon l'article 55 de la *Loi sur les normes du travail*.

16.04 Pour les personnes salariées temporaires et les personnes salariées à l'essai et aux fins du calcul du temps supplémentaire uniquement, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures comme prévu à l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail*.

Tout travail exécuté en plus des heures de cette semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire à l'exclusion des primes établies sur une base horaire selon l'article 55 de la *Loi sur les normes du travail*.

16.05 Chaque personne salariée peut travailler en dehors des heures normales de travail en temps supplémentaire qui lui sont assignées lorsque le supérieur immédiat ou son représentant le lui demande.

16.06 Les personnes salariées ayant à effectuer du temps supplémentaire pour plus de quatre (4) heures après leurs heures normales de travail ont droit à une période de trente (30) minutes de repas payée.

Par la suite, toutes les quatre (4) heures, les personnes salariées en temps supplémentaire ont droit à trente (30) minutes payées pour le repas et toutes les deux (2) heures, ils ont droit à quinze (15) minutes pour le repos.

16.07 Cependant, la personne salariée qui fait du temps supplémentaire dans les huit (8) heures précédant les heures normales de travail pourra, si elle le désire et après avoir reçu la permission de son supérieur immédiat ou de son remplaçant, se présenter au travail jusqu'à huit (8) heures après l'arrêt du temps supplémentaire pourvu que le nombre d'heures de retard n'excède pas le nombre d'heures de travail supplémentaires.

Ces heures ne seront pas payées à moins que la personne salariée régulière désire déduire de sa banque de temps cumulé prévue à l'article 16.02 les heures pour compléter sa journée.

16.08 Le paiement en temps supplémentaire ne s'applique pas aux personnes salariées pour toute absence ou activité syndicale.

ARTICLE 17 - RAPPEL AU TRAVAIL

17.01 Rappel au travail en dehors des heures normales de travail

a) Cols bleus :

Dans le cas de rappel au travail pour effectuer du temps supplémentaire, la personne salariée, répondant aux exigences et ayant l'obligation d'être présente selon l'horaire de garde déterminé par son supérieur immédiat, est appelée la première et ensuite, les autres personnes salariées sont appelées par ordre d'ancienneté.

Le supérieur immédiat peut rappeler toute personne salariée en tout temps, en dehors de ses heures normales de travail, y compris les jours de congés hebdomadaires, et ce, pendant tout le temps qu'il juge nécessaire. En pareil cas, ce travail est considéré comme du travail supplémentaire.

Toute personne salariée col bleu peut refuser du temps supplémentaire pour les raisons suivantes :

- i. maladie;
- ii. non disponible au moment de l'appel.

Dans l'un ou l'autre cas, le supérieur immédiat prendra les mesures de remplacement requises en suivant la liste d'ancienneté.

b) Cols blancs :

Dans le cas de rappel au travail pour effectuer du temps supplémentaire, la personne salariée est rappelée par ordre de titulaire de la fonction et ensuite par ancienneté pour la fonction concernée.

Pour les cols blancs, le temps supplémentaire est obligatoire jusqu'à concurrence de six (6) heures par semaine, à moins que la personne salariée col blanc ait des motifs sérieux de refuser (incluant la maladie), après quoi le temps supplémentaire devient entièrement facultatif pour la personne salariée en cause.

- c) Toute personne salariée rappelée à son travail en dehors des heures normales de travail mentionnées aux articles 15.01, 15.02 et 15.04 reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire payées au taux applicable des articles 16.01, 16.03 et 16.04.
- d) Si une personne salariée est rappelée au travail, à la suite d'un rappel au travail original à l'intérieur des trois (3) heures minimums mentionnées au paragraphe c), elle reçoit seulement trois (3) heures de rémunération comme stipulé au paragraphe c).
- e) Si la personne salariée reçoit un deuxième rappel au travail en dehors des trois (3) heures de l'appel original, elle reçoit un autre trois (3) heures de rémunération, comme mentionné au paragraphe c) et ainsi de suite.
- f) Toute personne salariée appelée pour effectuer du travail supplémentaire qui n'est pas avisée que ses services ne sont plus requis, faute de travail, avant de quitter son domicile pour se rendre au travail, reçoit une rémunération de trois (3) heures à son taux de salaire.

17.02 Rappel au travail à la suite d'une mise à pied

- a) Toute personne salariée régulière mise à pied à la suite d'un manque de travail doit être rappelée au travail par ordre d'ancienneté et a préférence sur toute personne n'ayant pas déjà fait partie de la présente unité d'accréditation. Ce droit de rappel existe pour une période de dix-huit (18) mois.
- b) Après deux (2) saisons travaillées, la personne salariée saisonnière est rappelée au travail, selon les besoins de la Ville, par fonction et par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 18 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 18.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux personnes salariées régulières à leur taux de salaire prévu à l'annexe B :
- a) La veille du jour de l'an;
 - b) le jour de l'an;
 - c) le lendemain du jour de l'an;
 - d) le Vendredi saint;
 - e) le lundi de Pâques;
 - f) la journée nationale des patriotes;
 - g) la Fête nationale du Québec;
 - h) la fête du Canada;
 - i) la fête du Travail;
 - j) le jour du Souvenir pour les personnes salariées cols bleus;
 - k) l'Action de grâce;
 - l) la veille de Noël;
 - m) le jour de Noël;
 - n) le lendemain du jour de Noël;
 - o) les jours ouvrables nécessaires afin de permettre la fermeture des services de la Ville entre la fête de Noël et le jour de l'an pour les personnes salariées cols blancs.

18.02 Nonobstant l'article 18.01, les personnes salariées régulières à temps partiel et les personnes salariées saisonnières ont droit aux mêmes congés que les personnes salariées régulières, mais le calcul de l'indemnité de jour chômé et payé est effectué selon la *Loi sur les normes du travail* ou la *Loi sur la fête nationale*.

18.03 Nonobstant l'article 18.01, les personnes salariées temporaires et les personnes salariées à l'essai ont droit aux congés et au calcul de l'indemnité prévus à la *Loi sur les normes du travail* ou la *Loi sur la fête nationale*.

18.04 La personne salariée régulière a droit à un jour de congé chômé et non payé désigné comme congé flottant, non monnayable, à une date de son choix pourvu qu'elle en avise son supérieur immédiat quarante-huit (48) heures à l'avance. Ce jour de congé flottant ne pourra être consécutif, ni précédé d'autres fêtes, congés ou jours chômés et payés.

18.05 Si un des jours chômés et payés coïncide avec un jour de vacances annuelles prévues à l'article 19 de cette convention, la personne salariée recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances.

18.06 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit être à sa fonction la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée à moins que son absence n'ait été autorisée par son supérieur immédiat.

18.07 Si les jours chômés et payés coïncident avec une fin de semaine, la fête sera reportée le ou les jours ouvrables suivants ou à tout autre jour fixé après entente entre les parties.

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

19.01 Les vacances annuelles sont accordées par ordre d'ancienneté pour autant que les besoins du service le permettent sur approbation du directeur général ou son remplaçant.

19.02 La durée des vacances auxquelles chaque personne salariée régulière éligible a droit est basée sur son service continu auprès de la Ville conformément au tableau qui suit :

- a) Une (1) journée de congé payé selon le taux de salaire pour chaque mois de service continu, si elle a moins d'un (1) an de service continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
- b) Deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire après un (1) an de service continu;
- c) Trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire après deux (2) ans de service continu;
- d) Quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire après cinq (5) ans de service continu;
- e) Cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire après huit (8) ans de service continu;
- f) Cinq (5) semaines plus deux (2) jours ouvrables de vacances payées après quinze (15) ans de service continu;
- g) Six (6) semaines de vacances payées à son taux de salaire après dix-neuf (19) ans de service continu;
- h) La personne salariée régulière reçoit une (1) semaine additionnelle de vacances en temps ou en argent au choix de celle-ci à l'occasion de son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service continu.

19.03	Pour la personne salariée régulière à temps partiel, la personne salariée saisonnière, la personne salariée temporaire et la personne salariée à l'essai, les vacances annuelles et le calcul de l'indemnité afférente sont ceux prévus à la <i>Loi sur les normes du travail</i> .
19.04	Sur demande de la personne salariée sur son avis d'absence relatif aux vacances, la rémunération pour la période de vacances est remise à la personne salariée avant son départ.
19.05	La personne salariée victime d'une lésion professionnelle non consolidée au début de la période fixée pour ses vacances doit ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre elle et le directeur général ou son remplaçant.
19.06	Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte le service de la Ville, elle a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
19.07	Aux fins de calcul, l'année de référence s'étend du 1 ^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.
19.08	Aucune absence prévue par la convention, de même qu'aucune absence autorisée expressément par la Ville, ne peut constituer une interruption de service quant à la computation des jours accordés pour les vacances.
19.09	<p>Les personnes salariées procèdent au choix des dates de vacances avant le 1^{er} avril de chaque année.</p> <p>La personne salariée col bleu choisit, à tour de rôle, ses trois (3) semaines de vacances, le cas échéant, puis son résidu de vacances au tour suivant.</p> <p>La personne salariée col bleu peut également choisir trois (3) semaines ou plus de vacances en dehors de la période estivale qui débute le 1^{er} mai et se termine le 30 septembre.</p> <p>Le nombre de personnes salariées cols bleus pouvant se prévaloir de son choix de vacances sera de deux (2) personnes salariées cols bleus au maximum dans une même période.</p>
19.10	La Ville affiche dans les lieux où se rapportent les personnes salariées, le choix des personnes salariées avant le 15 mai de chaque année.
19.11	En cas de mésentente, entre le 1 ^{er} avril et le 15 mai de chaque année, les parties peuvent demander la tenue d'une médiation à la Commission des relations du travail ou à un médiateur désigné par elles, dont les frais sont partagés à parts égales entre les parties. Après avoir entendu la position de chaque partie pour un maximum de deux (2) heures, le médiateur émet une recommandation écrite et cette recommandation lie les parties dans la mesure où elle respecte et ne modifie pas les dispositions de la présente convention collective.
19.12	Les vacances doivent être prises au cours de l'année, soit du 1 ^{er} janvier au 31 décembre.
19.13	<p>Fermeture des services de la Ville</p> <p>a) La Ville se réserve le droit de procéder à la fermeture de ses services durant les vacances de la construction, pour les vacances annuelles.</p> <p>b) Aux fins d'exercer le droit prévu en a), la Ville avise le Syndicat par écrit avant le 31 janvier précédant la fermeture.</p> <p>c) Ces deux semaines sont déduites du nombre de semaines de vacances accordées à chaque personne salariée.</p>

ARTICLE 20 - GESTION DE L'ABSENTÉISME

Absence professionnelle

- 20.01 La Ville peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. Cet examen a lieu dans un rayon de trente-cinq (35) kilomètres de l'hôtel de ville ne dépassant pas la ville de Montréal au sud. La Ville rembourse à la personne salariée ses frais raisonnables en conformité avec la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 20.02 La personne salariée a droit aux soins du professionnel ou de l'établissement de santé de son choix. Dans le cas où elle ne peut exprimer son choix, elle doit accepter le choix fait par la Ville.
- 20.03 La personne salariée doit compléter le formulaire de déclaration d'événement accidentel et le remettre à son supérieur immédiat avant de quitter son travail lorsqu'elle en est capable, ou sinon dès que possible.
- 20.04 La Ville donne les premiers secours à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle dans un de ses établissements.

Absence personnelle

- 20.05 La personne salariée doit informer la Ville de sa maladie la première journée de son absence. Après trois (3) jours d'absence ou sur demande de la Ville dans le cas d'absences répétitives ou pour tout autre motif raisonnable, la personne salariée doit produire un certificat médical de son médecin traitant.
- 20.06 Sur demande du supérieur immédiat, du directeur général ou de son remplaçant et aussi souvent qu'il le juge nécessaire, la personne salariée doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où elle doit entrer au travail, un certificat médical ou une attestation écrite indiquant la date probable de retour au travail. Le certificat médical peut être demandé pour les absences de moins de trois (3) jours.
- 20.07 Si, au cours d'une année, une personne salariée s'absente pour un total de douze (12) jours à cause de maladie sans certificat médical et seulement par attestation écrite, le supérieur immédiat, le directeur général ou son remplaçant peut exiger un certificat médical pour toutes les absences à cause de maladie jusqu'à la fin de l'année en cours.

ARTICLE 21 - INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

- 21.01 Salaire de la personne salariée régulière victime d'une lésion professionnelle
- a) La Ville verse à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle 100 % de son salaire net, incluant l'indemnité de remplacement du revenu versée par la *Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)* à la Ville, pour chaque jour ou portion de jour où cette personne salariée aurait normalement travaillé, n'eût été son incapacité.
 - b) La Ville verse 100 % du salaire net jusqu'à ce qu'une décision finale se prononce sur l'admissibilité de la réclamation de la personne salariée ou jusqu'à ce qu'une décision confirme la capacité ou l'incapacité de la personne salariée à exercer sa fonction préprofessionnelle.
 - c) Si une décision finale refuse la réclamation de la personne salariée, celle-ci doit rembourser à la Ville les sommes versées en trop en opérant compensation.
 - d) Le salaire net d'une personne salariée réfère au salaire indiqué à l'annexe B de la présente convention collective, moins les déductions habituelles de la personne salariée.

- e) La Ville remet au Syndicat la cotisation syndicale de la personne salariée et, à l'assureur concerné, toute prime permettant le maintien des garanties d'assurance collective obligatoires.
- f) Le présent article vise à assurer qu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle ne subisse pas de diminution de son salaire net, mais il ne doit pas, cependant, être interprété de telle sorte qu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle reçoive un salaire net plus élevé que si elle était au travail.
- g) Pour bénéficier du présent article, la personne salariée doit signer le formulaire de la CSST de façon à ce que la Ville reçoive directement le chèque de remboursement des indemnités de remplacement du revenu versées à la personne salariée.
- h) La Ville ajuste le salaire selon les augmentations prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 22 - RÉGIME DE TRAITEMENT EN CRÉDIT DE MALADIE

22.01 Le 1^{er} janvier de chaque année, la Ville crédite à toute personne salariée régulière à son emploi et couverte par le présent article, douze (12) congés-maladie. De ces congés-maladie, dix (10) sont monnayables et sont, s'ils ne sont pas utilisés, payables à la mi-décembre de chaque année, au prorata du nombre d'heures travaillées durant l'année.

Pour l'application du présent article, une personne salariée régulière n'est pas réputée être au travail lorsqu'elle s'absente du travail pour cause d'invalidité de courte et longue durée et pour congé sans solde.

Toute absence de moins de sept (7) semaines consécutives n'aura pas pour effet d'affecter la banque de congés-maladie.

Si une personne salariée régulière devient couverte par le présent article en cours d'année, le nombre d'heures créditées pour l'année en cause est au prorata du nombre d'heures travaillées durant l'année.

22.02 Le calcul des jours en maladie est basé sur une semaine de cinq (5) jours, tout aussi bien en ce qui concerne la déduction des jours de maladie utilisés que la remise en argent lors de la retraite, du départ ou du décès.

22.03 Lors de son décès, de sa démission, de son renvoi ou de sa prise de retraite, toute personne salariée régulière ou ses ayants droit bénéficie du solde de jours ouvrables en maladie accumulés à son crédit selon son taux de salaire.

ARTICLE 23 - CONGÉS SOCIAUX

23.01 Absence pour raisons familiales

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) jours par année pour remplir les 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 père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ou petits-enfants.

Si elle le désire, la personne salariée régulière aura le droit d'utiliser à cet effet jusqu'à cinq (5) journées de congés-maladie accumulées parmi le total des jours accordés.

Ce congé peut être fractionné en jours pris à divers moments au cours de l'année. Une journée ne peut être fractionnée.

La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

23.02 Absence pour mariage ou union civile

Une personne salariée régulière, une personne salariée régulière à temps partiel ou une personne salariée saisonnière peut s'absenter du travail :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile et les quatre (4) jours consécutifs;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint.

Cette personne salariée doit aviser la Ville de son absence au moins une semaine à l'avance.

23.03 Absence pour décès d'un proche

Une personne salariée régulière, une personne salariée régulière à temps partiel ou une personne salariée saisonnière peut s'absenter du travail :

- a) le jour du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur et les quatre (4) jours consécutifs;
- b) le jour du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

Cette personne salariée doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible.

23.04 Décès d'une personne salariée de l'unité d'accréditation

Lors du décès d'une personne salariée de l'unité d'accréditation, les personnes salariées assistent aux funérailles à l'extérieur des heures normales de travail prévues aux articles 15.01, 15.02 et 15.04. Si les funérailles ont lieu uniquement pendant les heures normales de travail prévues aux articles 15.01, 15.02 et 15.04, selon les besoins de la Ville, les personnes salariées de l'unité d'accréditation y assistent en se divisant en différents groupes et si une seule période est prévue pour les funérailles, selon les besoins de la Ville, seules les personnes salariées du service concerné peuvent y assister.

23.05 Une personne salariée doit effectivement assister aux événements énumérés aux articles 23.02, 23.03 et 23.04 pour bénéficier des jours d'absence indiqués en regard de chacun d'eux.

Le directeur général ou son remplaçant peut exiger de la personne salariée une preuve de l'événement pour lequel elle demande l'absence prévue aux articles 23.02, 23.03 et 23.04.

23.06 Dans la computation des jours d'absence prévus aux articles 23.02, 23.03 et 23.04, tous les jours sont comptés à partir de la date de l'événement et seuls les jours prévus à l'horaire habituel, d'été ou flexible, selon le cas, seront payés pour les personnes salariées régulières, personnes salariées régulières à temps partiel ou personnes salariées saisonnières.

23.07 Dans le cas où la personne salariée est en vacances lorsque survient un événement prévu au paragraphe 23.03 a), ces jours sont reportés et comptés à partir de la première journée de son retour prévu au travail.

23.08 Si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de route (aller seulement) de l'hôtel de ville, la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel dans les cas prévus au paragraphe 23.03 a).

23.09 Absence afin d'agir à titre de juré ou de témoin

Lorsqu'une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une cause où elle-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cette personne salariée peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis.

La Ville continue à verser le salaire à la personne salariée régulière qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, mais celle-ci rembourse à la Ville le montant des honoraires, indemnités et allocations reçus en vertu de la *Loi sur les jurés* pour les jours d'absence correspondant aux jours prévus à son horaire habituel, d'été ou flexible, selon le cas.

ARTICLE 24 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

24.01 Toute personne salariée régulière peut demander un congé sans traitement. Cette absence devra cependant recevoir l'approbation au préalable du directeur général ou de son remplaçant. La Ville peut refuser pour une raison valable y incluant notamment les besoins du service. Ce congé ou cette absence autorisé doit être d'une durée minimale de six (6) mois et ne doit pas dépasser une (1) année. Dans ce cas, la personne salariée régulière ne bénéficie d'aucun des avantages sociaux prévus à la présente convention et conserve son ancienneté sans en accumuler.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des obligations prévues à la loi, la personne salariée régulière peut, si elle le désire, participer aux avantages de l'assurance collective (article 26) ainsi qu'au bénéficiaire du régime de retraite (article 27), pourvu qu'elle paye sa participation ainsi que celle de la Ville audit régime et que le régime le permet. Si la personne salariée régulière désire revenir à son travail avant l'expiration de son congé, elle doit en aviser la Ville et cette dernière n'est pas tenue d'autoriser le retour avant la date initiale qui était prévue.

À la fin d'un congé sans solde, la Ville doit réintégrer la personne salariée régulière dans sa fonction habituelle. Si la fonction habituelle de la personne salariée régulière n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition de sa fonction si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 25 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

25.01 La Ville et le Syndicat doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de santé et de sécurité. Ce comité est formé de deux (2) membres de chacune des parties. Le comité doit se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties autant que possible, durant les heures d'ouverture des services administratifs. L'objectif premier d'un tel comité est l'amélioration de l'action en santé et en sécurité du travail et la prévention des lésions professionnelles.

25.02 La Ville fournit gratuitement aux personnes salariées tous les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés au contexte de travail des personnes salariées.

La Ville conserve le droit d'obliger les personnes salariées à porter ou à utiliser les vêtements, équipements ou autres qu'elle fournit à cet égard, lorsque requis.

25.03 La liste des vêtements ou équipements fournis par la Ville apparaît à l'annexe E.

ARTICLE 26 - ASSURANCE COLLECTIVE

26.01 La Ville s'engage à maintenir une assurance-groupe pour les personnes salariées régulières couvertes par la présente convention collective, jusqu'à nouvelle entente entre les parties.

26.02 Les primes des polices d'assurance-vie et d'assurance frais médicaux sont payées à soixante-quinze pour cent (75 %) par la Ville et à vingt-cinq pour cent (25 %) par la personne salariée régulière.

26.03 La Ville s'engage à assumer à cinquante pour cent (50 %) les coûts rattachés à l'assurance-salaire court et long terme pour la personne salariée régulière.

26.04 Sur demande, une copie de la protection d'assurance ainsi que du cahier des charges est remise au Syndicat à chaque renouvellement. Quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration du contrat, les modifications ou les amendements proposés sont soumis aux parties.

26.05 La Ville convient de former un comité composé d'au moins un (1) membre de chacune des parties. Ceux-ci ont à étudier le régime d'assurance de façon à améliorer les protections et réduire les coûts. Il est entendu que les rencontres du comité se font, autant que possible, durant les heures d'ouverture des services administratifs.

ARTICLE 27 - RÉGIME DE RETRAITE

27.01 À compter de la date de signature de la convention, la Ville (V) s'engage à verser, à chaque personne salariée régulière afin d'acquérir un REÉR, le pourcentage de son salaire prévu au tableau suivant conditionnellement à ce que la personne salariée régulière (PSR) verse le pourcentage y étant prévu :

	2015		2016		2017		2018		2019	
	V	PSR	V	PSR	V	PSR	V	PSR	V	PSR
Cols blancs	6 %	1,5 %	6,25 %	1,5 %	6,5 %	1,5 %	6,75 %	1,5 %	7 %	1,5 %
Cols bleus	6 %	4 %	6,25 %	4 %	6,5 %	4 %	6,75 %	4 %	7 %	4 %

Le pourcentage de contribution de la personne salariée régulière pourra être augmenté à la suite d'une demande écrite du Syndicat en ce sens adressée au directeur général ou à son remplaçant.

ARTICLE 28 - AUTOMOBILE

28.01 La personne salariée requise d'utiliser son automobile pour des déplacements autorisés préalablement par la Ville reçoit une compensation en fonction de la politique de la Ville à cet égard.

28.02 La personne salariée a droit au remboursement du coût de la franchise de son assurance dommages matériels lorsqu'elle subit un accident d'automobile alors qu'elle est dans l'exécution de ses fonctions ou à un montant de 250 \$, selon le moindre de ces deux (2) montants.

28.03 La Ville s'engage à garantir gratuitement des stationnements pour les personnes salariées.

ARTICLE 29 - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION

29.01 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si la personne salariée justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

La personne salariée doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible.

- 29.02 Une personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.
- Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- 29.03 Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.
- La personne salariée avise la Ville le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
- 29.04 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, la Ville consent à un congé de maternité d'une période plus longue.
- La personne salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 29.05 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 29.04 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la personne salariée doit, le plus tôt possible, donner à la Ville un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 29.06 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

29.07 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Ville peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

29.08 Malgré l'avis prévu à l'article 29.06, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, la Ville peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

29.09 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

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

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus 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.

29.11 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. 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.

29.12 Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 29.02, 29.06 et 29.11 après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si la Ville y consent, la personne salariée peut reprendre sa fonction à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

29.13 La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumée avoir démissionné.

Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec la Ville, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

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

29.14 La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus par la Ville ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont la Ville assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont une personne salariée peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, la Ville doit réintégrer la personne salariée dans sa fonction habituelle, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si la fonction habituelle de la personne salariée n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition de sa fonction si elle avait alors été au travail.

29.15 Lorsque la Ville effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la personne salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les personnes salariées effectivement licenciées ou mises à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

Cet article n'a pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

29.16 Régime d'assurance parentale

a) La personne salariée admissible au régime d'assurance parentale doit faire une demande de prestations au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et lui fournir tout document ou renseignement nécessaire à la vérification de son admissibilité et à l'établissement de sa prestation.

b) Sous réserve du maximum de revenus assurables, le montant de la prestation hebdomadaire est, égal à la proportion suivante du revenu hebdomadaire moyen de la personne salariée selon l'option choisie :

Congé	Option de base		Option particulière	
	Maximum de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Maximum de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Maternité	18	70 %	15	75 %
Paternité	5	70 %	3	75 %
Parental	7	70 %	25	75 %
	25	55 %	--	--
Adoption	12	70 %	28	75 %
	25	55 %	--	--

ARTICLE 30 - FORMATION

30.01 La Ville peut autoriser la personne salariée qui lui en fait la demande à suivre des cours ou de la formation requis pour l'exercice de ses fonctions aux frais de la Ville (inscription, frais de cours et documentation) ou pour l'exercice d'une autre fonction aux frais de la personne salariée.

30.02 La Ville peut exiger d'une personne salariée qu'elle suive des cours ou de la formation qu'elle juge nécessaires à l'exercice de ses fonctions aux frais de la Ville (inscription, frais de cours, documentation, frais de déplacement et temps de travail).

30.03 Lors de son embauche, si une personne salariée doit suivre des cours ou de la formation afin de rencontrer les exigences normales de sa fonction, la Ville peut l'autoriser à ce faire, aux frais de la personne salariée, en lui donnant un délai pour terminer ces cours ou cette formation.

ARTICLE 31 - RÉTROACTIVITÉ

31.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de signature de la présente convention, la Ville convient de remettre aux personnes salariées à son emploi au moment de cette signature, aux personnes salariées ayant pris leur retraite entre le 1^{er} mai 2012 et la date de signature de la convention ainsi qu'à la succession de Madeleine Morest, le montant forfaitaire de la rétroactivité qui leur est payable, selon le cas, moins les déductions habituelles :

- a) Pour les cols blancs, une somme équivalant à 3 % d'augmentation salariale sur le salaire gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009, étant convenu que ce pourcentage est intégré aux échelles salariales;
- b) Une somme équivalant à 1,2 % d'augmentation salariale sur le salaire gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, étant convenu que ce pourcentage est intégré aux échelles salariales;
- c) Une somme équivalant à 2,8 % d'augmentation salariale sur le salaire gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, étant convenu que ce pourcentage est intégré aux échelles salariales;
- d) Une somme équivalant à 2 % d'augmentation salariale sur le salaire gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012, étant convenu que ce pourcentage est intégré aux échelles salariales;
- e) Une somme équivalant à 2 % d'augmentation salariale sur le salaire gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, étant convenu que ce pourcentage est intégré aux échelles salariales;
- f) Une somme équivalant à 2 % d'augmentation salariale sur le salaire gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014, étant convenu que ce pourcentage est intégré aux échelles salariales;
- g) Une somme équivalant à 2 % d'augmentation salariale sur le salaire gagné du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au trentième (30^e) jour suivant la signature de la présente convention collective, étant convenu que ce pourcentage est intégré aux échelles salariales.

ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION

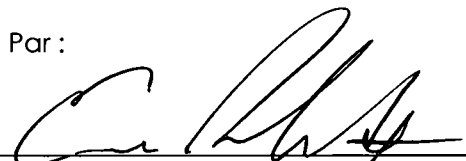
32.01 La présente convention est en vigueur en date du 1^{er} janvier 2009 pour les cols blancs et en date du 1^{er} janvier 2010 pour les cols bleus jusqu'au 31 décembre 2019, et le demeure jusqu'à son renouvellement.

32.02 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Bois-des-Filion, ce 17^e jour de février 2015.

SCFP, section locale 4492

Par :



Eric Palumbo, Président par intérim

VILLE DE BOIS-DES-FILION

Par :




Paul Larocque, maire

Par :


Céline Ducharme, Secrétaire-archiviste

Par :


Sylvain Rolland, directeur général et greffier par
intérim

Par :


Roger Bazinet, Conseiller SCFP

Annexe A – Fonctions et rémunération		
Noms	Fonctions	Date d'entrée
COLS BLEUS		
Personnes salariées régulières		
	Journalier	1975-06-08
	Journalier	1990-04-17
	Journalier	2012-05-15
COLS BLANCS		
Personnes salariées régulières		
	Technicien en documentation	1986-03-12
	Comptable	2014-07-07
Personnes salariées régulières à temps partiel		
	Préposé à la bibliothèque	2004-10-14
	Secrétaire	2006-03-08
	Secrétaire	2012-01-05
Personne salariée saisonnière		
	Inspecteur en bâtiment	2012-04-05

Annexe B – Fonctions et rémunération

PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE

FONCTIONS	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% d'augmentation salariale	3	1,2	2,8	2	2	2	2	2,25	2,25	IPC	IPC
cols bleus											
Concierge	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Service en mécanique	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Journalier	N/A	23,82	24,49	24,98	25,48	25,99	26,51	27,10	27,71	28,27	28,83
cols blancs											
Comptable*	24,24	25,03	25,73	26,24	26,77	27,30	27,85	28,47	29,12	29,70	30,29
Préposé à la taxation et perception*	17,96	18,31	18,82	19,20	20,00	20,83	21,67	22,58	23,51	23,98	24,46
Secrétaire**	17,96	18,18	18,69	19,06	19,89	20,73	21,59	22,52	23,48	23,94	24,42
Technicien en documentation**	18,52	18,74	19,27	19,65	20,50	21,36	22,24	23,20	24,17	24,66	25,15

Le salaire de 2018 et celui de 2019 sont augmentés du pourcentage de l'Indice annuel non désaisonnalisé des prix à la consommation, région métropolitaine de Montréal, tel que publié par l'Institut de la statistique du Québec (IPC), avec un minimum de 2 % d'augmentation. Le cas échéant, l'ajustement entre le pourcentage de l'IPC et le minimum de 2 % sera payé à la seconde période de paie suivant la publication de cet IPC.

PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL ET PERSONNE SALARIÉE SAISONNIÈRE

À compter de la date de signature de la convention, la personne salariée à temps partiel ou la personne salariée saisonnière n'a pas le droit aux avantages sociaux de la présente convention collective, sauf qu'elle reçoit, en plus du salaire prévu, une compensation hebdomadaire pour l'ensemble des avantages prévus à la présente convention, y compris ceux prévus par la loi.

FONCTIONS	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% de compensation pour avantages sociaux (en sus des taux indiqués)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3 %	3,5 %	4 %	4,25 %	4,5%
% d'augmentation salariale	3	1,2	2,8	2	2	2	2	2,25	2,25	IPC	IPC
Inspecteur en bâtiment*	18,77	18,99	19,52	19,91	20,98	22,06	23,17	24,36	25,57	26,08	26,60
Préposé à la bibliothèque*	13,15	13,31	13,68	13,96	14,69	15,44	16,20	17,02	17,86	18,22	18,58
Secrétaire*	17,96	18,18	18,69	19,06	19,89	20,73	21,59	22,52	23,48	23,94	24,42

Le salaire de 2018 et celui de 2019 sont augmentés du pourcentage de l'Indice annuel non désaisonnalisé des prix à la consommation, région métropolitaine de Montréal, tel que publié par l'Institut de la statistique du Québec (IPC), avec un minimum de 2 % d'augmentation. Le cas échéant, l'ajustement entre le pourcentage de l'IPC et le

minimum de 2 % sera payé à la seconde période de paie suivant la publication de cet IPC.

PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE ET PERSONNE SALARIÉE À L'ESSAI

Le taux de salaire de la personne salariée temporaire ou de la personne salariée à l'essai est fixé en fonction des qualifications et de l'expérience de la personne sélectionnée.

Ce taux doit minimalement représenter 85 % du taux de salaire de la fonction qu'elle occupe durant un délai maximal équivalant à neuf (9) mois.

*Les taux indiqués incluent un ajustement d'équité salariale en 2010 et un ajustement salarial de 2013 à 2017.

**Les taux indiqués incluent un ajustement salarial de 2013 à 2017.

Annexe C – Autorisation de prélèvement pour fins syndicales

Par la présente, je, soussigné(e) _____ autorise la Ville à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante au Syndicat, tant qu'il est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Ville.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Ville responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

ET J'AI SIGNÉ à Bois-des-Filion, en ce _____ jour du mois de _____ de l'an _____.

Signature de la personne salariée : _____

Adresse : _____

Témoin : _____

Annexe E – Vêtements

1. Au besoin, la Ville fournit aux personnes salariées régulières cols bleus, les vêtements suivants :
 - a. trois (3) pantalons appropriés (été ou hiver selon le choix);
 - b. six (6) chemises de travail, lesquelles peuvent être remplacées par un nombre équivalent de T-shirts;
 - c. une veste en lainage (maximum d'une veste par année);
 - d. un manteau d'hiver et un manteau printemps/été au cours de la première année suivant la date d'entrée et les remplacent, alternativement, aux deux (2) ans;
 - e. une paire de bottes de sécurité conforme aux normes de sécurité en vigueur pour un montant maximal de 200 \$, et ce, lorsque requis suite à l'usure ou lorsque accidentellement endommagée.
 - f. habits de caoutchouc appropriés;
 - g. gants de caoutchouc courts et longs;
 - h. bottes longues;
 - i. bottes en caoutchouc doublées;
 - j. casques protecteurs;
 - k. gants de cuir doublés;
 - l. lunettes de sécurité;
 - m. vestes fluorescentes;
 - n. couvre-tout; et
 - o. casquette identifiée.
2. Au besoin, la Ville rendra disponible à la personne salariée titulaire de la fonction d'inspecteur en bâtiment des souliers de sécurité conformes aux normes de sécurité en vigueur.
3. La personne salariée concernée s'engage à porter les derniers vêtements reçus et exclusivement lors de l'exécution de son travail durant les heures normales de travail.
4. Lorsqu'elle quittera son emploi, la personne salariée concernée devra remettre l'ensemble des vêtements fournis par la Ville.
5. La Ville fournit aux personnes salariées régulières cols bleus un casier pour mettre leurs vêtements.

01-2015 - ASSURANCE COLLECTIVE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 4492

ET

VILLE DE BOIS-DES-FILION

ATTENDU QUE l'article 26 de la convention collective, lequel est applicable aux personnes salariées régulières, prévoit la création d'un comité composé d'un représentant de la Ville et d'un représentant du Syndicat;

ATTENDU QUE l'un des objectifs de ce comité est de réduire les coûts de l'assurance collective;

ATTENDU QUE les coûts de l'assurance collective sont en augmentation constante;

ATTENDU QUE la Ville souhaite augmenter le pourcentage de participation des personnes salariées régulières dans le cadre de la négociation de la présente convention collective;

ATTENDU QUE l'engagement du SFCP de s'impliquer activement afin d'assister le Syndicat pour atteindre avec la Ville l'objectif de réduire les coûts;

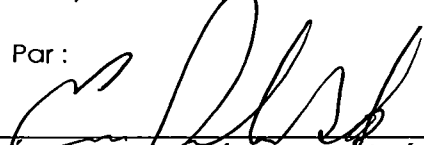
ATTENDU QUE le Syndicat comprend que, si les coûts ne sont pas réduits ou, à tout le moins, contrôlés, la Ville demandera, lors de la négociation de la prochaine convention collective, une augmentation du pourcentage de participation des personnes salariées régulières.

1. Le Syndicat s'engage à participer à toutes et chacune des réunions du comité convoquées par la Ville.
2. Le Syndicat s'engage à faire la promotion auprès de ses membres des mesures concrètes identifiées par la Ville afin de réduire les coûts de l'assurance collective.
3. Le Syndicat et le SFCP s'engagent à faire des propositions de mesures concrètes visant à réduire les coûts de l'assurance collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Bois-des-Filion, ce 17^e jour de février 2015.

SCFP, section locale 4492

Par :

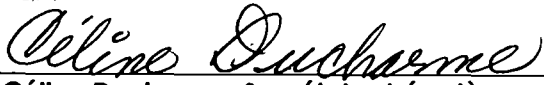

Eric Palumbo, Président par intérim

VILLE DE BOIS-DES-FILION

Par :


Paul Larocque, maire

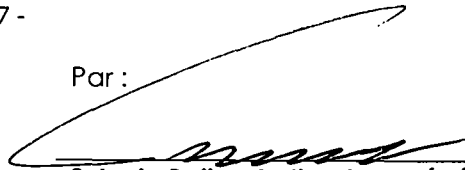
Par :



Céline Ducharme, Secrétaire-trésorière par
intérim

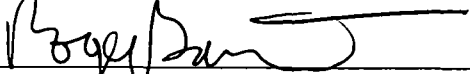
archiviste

Par :



Sylvain Rolland, directeur général et greffier par
intérim

Par :



Roger Bazinet, Conseiller SCFP

02-2015 - ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 4492

ET

VILLE DE BOIS-DES-FILION

La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié, soit médical, professionnel ou spécialisé. Il est donc convenu que les mêmes avantages, privilèges et assurance collective en vertu de la présente convention collective sont accordés aux personnes salariées traitées pour cette maladie.

Par traitement s'entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme spécialisé reconnu par les parties.

La Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux personnes salariées souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie.


Il est entendu que tout échange en cette matière sera strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont strictement confidentiels.

Le tout sans préjudice quant aux recours de la Ville.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Bois-des-Filion, ce 17^e jour de février 2015.

SCFP, section locale 4492

Par :


Eric Palumbo, Président par intérim

Par :



Céline Ducharme, Secrétaire-archiviste

Par :



Roger Bazinet, Conseiller SCFP

VILLE DE BOIS-DES-FILION

Par :


Paul Larocque, maire

Par :


Sylvain Rolland, directeur général et greffier par intérim

03-2015 - COTISATION À L'ASSURANCE-EMPLOI
LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4492
ET
VILLE DE BOIS-DES-FILION

ATTENDU QUE le programme de réduction du taux des cotisations d'assurance-emploi a pour but de réduire les cotisations de la Ville et de la personne salariée régulière;

ATTENDU QUE la Ville doit remettre 5/12 des économies découlant de la réduction du taux de cotisation à toutes les personnes salariées régulières auxquelles s'applique le taux réduit.

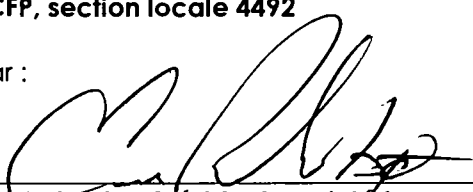
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La méthode utilisée pour remettre aux personnes salariées régulières la portion des économies réalisées (5/12) à la suite de la réduction du taux des cotisations d'assurance-emploi est la suivante :
 - a. La Ville s'engage à assumer à cinquante pour cent (50 %) les coûts rattachés à l'assurance-salaire court et long terme.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Bois-des-Filion, ce 17^e jour de février 2015.

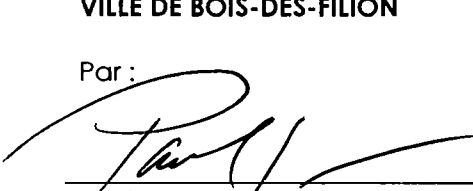
SCFP, section locale 4492

Par :


Eric Palumbo, Président par intérim

VILLE DE BOIS-DES-FILION

Par :


Paul Larocque, maire

Par :


Céline Ducharme, Secrétaire-archiviste

Par :


Sylvain Rolland, directeur général et greffier par intérim

Par :


Roger Bazinet, Conseiller SCFP

04-2015 - HORTICULTEUR ET ADJOINT TECHNIQUE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 4492

ET

VILLE DE BOIS-DES-FILION

ATTENDU QUE la Ville a annoncé au Syndicat la reconduction d'une fonction d'horticulteur et adjoint technique pour la durée de la présente lettre d'entente;

ATTENDU QUE les parties se sont entendues pour conclure la présente entente.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Sous réserve de ce qui est prévu à la présente lettre d'entente, la fonction d'horticulteur et adjoint technique bénéficie des mêmes conditions de travail qu'une personne salariée régulière, selon la définition de l'article 4.01 h) de la convention collective.
3. La présente lettre d'entente est en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective jusqu'au 31 décembre 2015.
4. La présente lettre d'entente est renouvelable automatiquement, selon les conditions y étant édictées, pour chacune des années 2016 à 2019 inclusivement, à moins que la Ville ne transmette au Syndicat, avant le 30 novembre de chaque année, un avis écrit de non-renouvellement.
5. Dans la mesure où une personne salariée occupait cette fonction et que cette dernière est toujours à l'emploi de la Ville, elle a droit au versement rétroactif des augmentations salariales de 2010 à 2015 et bénéficie des augmentations salariales pour les années 2016 à 2019 dans la mesure où la présente lettre d'entente est renouvelée.

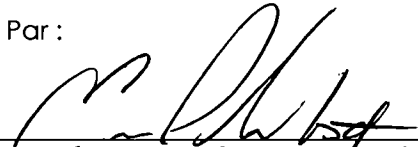
Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% d'augmentation salariale	1,2	2,8	2	2	2	2	2,25	2,25	IPC	IPC
	23,82	24,49	24,98	25,48	25,99	26,51	27,10	27,71	28,27	28,83

6. Le salaire de 2018 et celui de 2019 sont augmentés du pourcentage de l'Indice annuel non désaisonnalisé des prix à la consommation, région métropolitaine de Montréal, tel que publié par l'Institut de la statistique du Québec (IPC), avec un minimum de 2% d'augmentation. Le cas échéant, l'ajustement entre le pourcentage de l'IPC et le minimum de 2% sera payé à la seconde période de paie suivant la publication de cet IPC.
7. La personne salariée doit détenir la formation menant à l'obtention du certificat d'opérateur d'eau potable (OPA).
8. La personne salariée doit obligatoirement être titulaire d'un permis de conduire de classe 3.
9. La présente entente en est une au sens de la convention collective et en fait partie intégrante pendant sa durée.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Bois-des-Filion, ce 17^e jour de février 2015.

SCFP, section locale 4492

Par :



Eric Palumbo, Président par intérim

Par :



Céline Ducharme, Secrétaire-archiviste

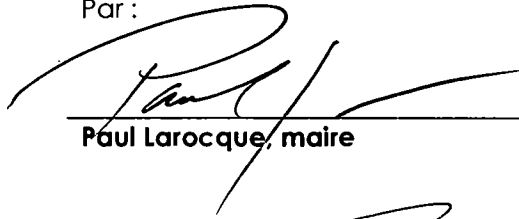
Par :



Roger Bazinet, Conseiller SCFP

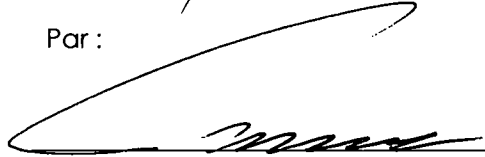
VILLE DE BOIS-DES-FILION

Par :



Paul Larocque, maire

Par :



Sylvain Rolland, directeur général et greffier par intérim

05-2015 - JARDINIER-PAYSAGISTE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 4492

ET

VILLE DE BOIS-DES-FILION

ATTENDU QUE la Ville a annoncé au Syndicat la reconduction de la fonction de jardinier-paysagiste au Service des travaux publics pour la durée de la présente lettre d'entente;

ATTENDU QUE les parties se sont entendues pour conclure la présente entente.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Sous réserve de ce qui est prévu à la présente lettre d'entente, la fonction de jardinier-paysagiste bénéficie des mêmes conditions de travail qu'une personne salariée saisonnière, selon la définition de l'article 4.01 j) de la convention collective.
3. La présente lettre d'entente est en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective jusqu'au 31 décembre 2015.
4. La présente lettre d'entente est renouvelable automatiquement, selon les conditions y étant édictées, pour chacune des années 2016 à 2019 inclusivement, à moins que la Ville ne transmette au Syndicat, avant le 30 novembre de chaque année, un avis écrit de non-renouvellement.
5. Dans la mesure où une personne salariée occupait cette fonction et que cette dernière est toujours à l'emploi de la Ville, elle a droit au versement rétroactif des augmentations salariales de 2010 à 2015 et bénéficie des augmentations salariales pour les années 2016 à 2019 dans la mesure où la présente lettre d'entente est renouvelée.

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% d'augmentation salariale	1,2	2,8	2	2	2	2	2,25	2,25	IPC	IPC
	15,68	16,11	16,44	17,03	17,64	18,26	18,94	19,64	20,03	20,43

6. Les taux indiqués incluent un ajustement salarial de 2013 à 2017.
7. Le salaire de 2018 et celui de 2019 sont augmentés du pourcentage de l'Indice annuel non désaisonnalisé des prix à la consommation, région métropolitaine de Montréal, tel que publié par l'Institut de la statistique du Québec (IPC), avec un minimum de 2% d'augmentation. Le cas échéant, l'ajustement entre le pourcentage de l'IPC et le minimum de 2% sera payé à la seconde période de paie suivant la publication de cet IPC.
8. À compter de la date de la signature de la convention, la personne salariée n'a pas le droit aux avantages sociaux de la présente convention collective, sauf qu'elle reçoit, en plus du salaire prévu, une compensation hebdomadaire pour l'ensemble des avantages prévus à la présente convention, y compris ceux prévus par la loi :


2015	2016	2017	2018	2019
3 %	3,5 %	4 %	4,25 %	4,5%

9. Nonobstant l'article 19.09 de la convention collective et selon les besoins de la Ville, les personnes salariées titulaires des fonctions de jardinier-paysagiste et de jardinier et préposé aux travaux publics devront prendre leurs vacances au cours des vacances de la construction et le reliquat de leurs vacances à la fin de la saison, à l'exception d'une personne salariée qui devra prendre l'ensemble de ses vacances à la fin de la période de la saison, à moins d'entente entre les parties.
10. Au besoin, la Ville fournit à chaque personne salariée les vêtements suivants :
- a. Cinq (5) T-shirts au cours de la première saison suivant la date d'entrée et trois (3) T-shirts pour les saisons suivantes;
 - b. trois (3) pantalons appropriés;
 - c. une paire de bottes de sécurité conforme aux normes de sécurité en vigueur pour un montant maximal de 200 \$, et ce, lorsque requis suite à l'usure ou lorsque accidentellement endommagée.
 - d. habits de caoutchouc appropriés;
 - e. gants de caoutchouc courts et longs;
 - f. bottes longues;
 - g. casques protecteurs;
 - h. gants de cuir doublés;
 - i. lunettes de sécurité;
 - j. vestes fluorescentes.
11. La personne salariée s'engage à porter les derniers vêtements reçus et exclusivement lors de l'exécution de son travail durant les heures normales de travail.
12. À la fin de la saison, la personne salariée devra remettre l'ensemble des vêtements fournis par la Ville.
13. La Ville fournit aux personnes salariées un casier pour mettre leurs vêtements.
14. La présente entente en est une au sens de la convention collective et en fait partie intégrante pendant sa durée.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Bois-des-Filion, ce 17^e jour de février 2015.

SCFP, section locale 4492


Par :



Eric Palumbo, Président par Intérim

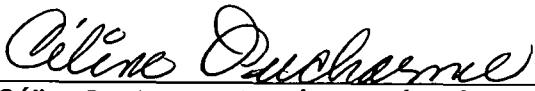
VILLE DE BOIS-DES-FILION

Par :




Paul Larocque, maire

Par :


Céline Ducharme, Secrétaire-trésorière par
Intérim *archiviste*

Par :


Sylvain Rolland, directeur général et greffier par
intérim

Par :


Roger Bazinet, Conseiller SCFP

06-2015 - JARDINIER ET PRÉPOSÉ AUX TRAVAUX PUBLICS

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 4492

ET

VILLE DE BOIS-DES-FILION

ATTENDU QUE la Ville a annoncé au Syndicat la création de la fonction de jardinier et préposé aux travaux publics au Service des travaux publics pour la durée de la présente lettre d'entente;

ATTENDU QUE les parties se sont entendues pour conclure la présente entente.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Sous réserve de ce qui est prévu à la présente lettre d'entente, la fonction de jardinier et préposé aux travaux publics bénéficie des mêmes conditions de travail qu'une personne salariée saisonnière, selon la définition de l'article 4.01 j) de la convention collective.
3. La présente lettre d'entente est en vigueur à la date de la signature de la convention collective jusqu'au 31 décembre 2015.
4. La présente lettre d'entente est renouvelable automatiquement, selon les conditions y étant édictées, pour chacune des années 2016 à 2019 inclusivement, à moins que la Ville ne transmette au Syndicat, avant le 30 novembre de chaque année, un avis écrit de non-renouvellement.
5. Une personne salariée bénéficie des augmentations salariales pour les années 2016 à 2019 dans la mesure où la présente lettre d'entente est renouvelée.

2015	2016	2017	2018	2019
21,16	21,64	22,13	22,57	23,02

6. Le salaire de 2018 et celui de 2019 sont augmentés du pourcentage de l'Indice annuel non désaisonnalisé des prix à la consommation, région métropolitaine de Montréal, tel que publié par l'Institut de la statistique du Québec (IPC), avec un minimum de 2 % d'augmentation. Le cas échéant, l'ajustement entre le pourcentage de l'IPC et le minimum de 2 % sera payé à la seconde période de paie suivant la publication de cet IPC.
7. À compter de la date de la signature de la convention, la personne salariée n'a pas le droit aux avantages sociaux de la présente convention collective, sauf qu'elle reçoit, en plus du salaire prévu, une compensation hebdomadaire pour l'ensemble des avantages prévus à la présente convention, y compris ceux prévus par la loi :

2015	2016	2017	2018	2019
3 %	3,5 %	4 %	4,25 %	4,5%

8. Nonobstant l'article 19.09 de la convention collective et selon les besoins de la Ville, les personnes salariées titulaires des fonctions de jardinier-paysagiste et jardinier et préposé aux travaux publics devront prendre leurs vacances au cours des vacances de la construction et le reliquat de leurs vacances à la fin de la saison, à l'exception d'une personne salariée qui devra prendre l'ensemble de ses vacances à la fin de la période de la saison, à moins d'entente entre les parties.

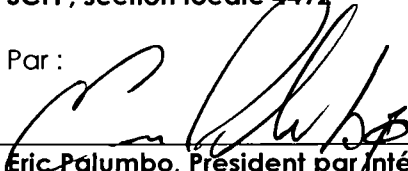
9. Au besoin, la Ville fournit à chaque personne salariée les vêtements suivants :
- a. Cinq (5) T-shirts au cours de la première saison suivant la date d'entrée et trois (3) T-Shirts pour les saisons suivantes;
 - b. trois (3) pantalons appropriés;
 - c. une paire de bottes de sécurité conforme aux normes de sécurité en vigueur pour un montant maximal de 200 \$, et ce, lorsque requis suite à l'usure ou lorsque accidentellement endommagée.
 - d. habits de caoutchouc appropriés;
 - e. gants de caoutchouc courts et longs;
 - f. bottes longues;
 - g. casques protecteurs;
 - h. gants de cuir doublés;
 - i. lunettes de sécurité;
 - j. vestes fluorescentes.
10. La personne salariée s'engage à porter les derniers vêtements reçus et exclusivement lors de l'exécution de son travail durant les heures normales de travail.
11. À la fin de la saison, la personne salariée devra remettre l'ensemble des vêtements fournis par la Ville.
12. La Ville fournit aux personnes salariées un casier pour mettre leurs vêtements.
13. La personne salariée doit obligatoirement être titulaire d'un permis de conduire de classe 3.
14. La présente entente en est une au sens de la convention collective et en fait partie intégrante pendant sa durée.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Bois-des-Filion, ce 17^e jour de février 2015.

VILLE DE BOIS-DES-FILION

SCFP, section locale 4492

Par :


Eric Palumbo, Président par intérim

Par :


Paul Larocque, maire

Par :


Céline Ducharme, Secrétaire-archiviste

Par :


Sylvain Rolland, directeur général et greffier par intérim

Par :


Roger Bazinet, Conseiller SCFP

07-2015 - HORAIRE FLEXIBLE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,

SECTION LOCALE 4492

ET

VILLE DE BOIS-DES-FILION

ATTENDU QUE la Ville de Bois-des-Filion doit offrir aux citoyens des services selon un horaire flexible.

ATTENDU QUE l'article 15.04 de la convention collective permet à la Ville d'établir des horaires différents de ceux prévus aux articles 15.01 et 15.02 après avoir entendu les recommandations du Syndicat.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Nonobstant les articles 15.01 et 16, la personne salariée titulaire de la fonction d'inspecteur en bâtiment a l'horaire suivant :
 - mardi, mercredi, vendredi et samedi : 8 h à 17 h avec une interruption d'une (1) heure pour le repas;
 - jeudi : 13 h à 21 h avec une interruption d'une (1) heure pour le repas;

Lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire, le dimanche est rémunéré au taux de temps double (200 %) et le lundi au taux de temps et demi (150 %).

3. Nonobstant l'article 15.01, l'horaire d'une personne salariée à temps partiel titulaire d'une fonction de secrétaire se situe à l'intérieur de l'horaire d'une personne salariée régulière col blanc prévu à l'article 15.01, à l'exception d'un soir par semaine où les heures normales de travail pourraient être de 18 h 30 à 21 h 30. Ces personnes salariées reçoivent leur horaire hebdomadaire dans les dix (10) jours ouvrables précédant le début de cette semaine de travail.
4. Nonobstant l'article 15.01, l'horaire de la personne salariée titulaire de la fonction de préposé à la taxation et perception est le suivant :
 - a. Horaire habituel :
 - Du lundi suivant le dernier vendredi de septembre au dernier vendredi d'avril, l'horaire de la personne salariée est le suivant :
 - lundi au mercredi et vendredi : 8 h 30 à 16 h 30 avec une interruption d'une (1) heure pour le repas;
 - jeudi : 10 h 30 à 18 h 30 avec une interruption d'une (1) heure pour le repas.
 - b. Horaire d'été :
 - Du lundi suivant le dernier vendredi d'avril au dernier vendredi de septembre, l'horaire de la personne salariée est le suivant :
 - lundi au mercredi : 8 h à 16 h 30 avec une interruption d'une (1) heure pour le repas, laquelle est différente des autres personnes salariées régulières cols blancs;
 - jeudi : 10 h à 18 h 30 avec une interruption d'une (1) heure pour le repas, laquelle est différente des autres personnes salariées régulières cols blancs;

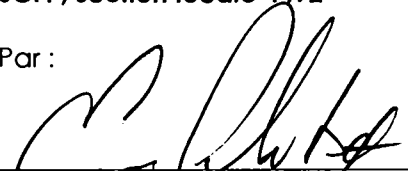
- vendredi : 8 h à 12 h.

5. Nonobstant les articles 15.01 et 16, les personnes salariées titulaires des fonctions de technicien en documentation et de préposé à la bibliothèque ont un horaire variable à l'intérieur des heures d'ouverture de la bibliothèque, selon les besoins de la Ville. Pour la titulaire de la fonction de technicienne en documentation, si, en fonction de cet horaire, elle travaille un samedi, lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire le dimanche, elle est rémunérée au taux de temps double (200 %) et le lundi au taux de temps et demi (150 %).
6. La présente lettre d'entente en est une au sens de la convention collective et en fait partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Bois-des-Filion, ce 13^e jour de février 2015.

SCFP, section locale 4492

Par :


Eric Palumbo, Président par intérim

Par :


Céline Ducharme, Secrétaire-archiviste

Par :



Roger Bazinet, Conseiller SCFP

VILLE DE BOIS-DES-FILION

Par :


Paul Larocque, maire

Par :


Sylvain Rolland, directeur général et greffier par intérim
