

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2017-2190

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-7531

EMPLOYEUR VILLE DE SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMANURES 200, ROUTE DE FOSSAMBAULT SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMANURES QC G3A 2E3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4795 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTREAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2017-02-27	Nombre de salariés visés : 50	Date début : 2017-02-27
Date dépôt : 2017-03-02		Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Rénald Dompierre
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2017-03-03
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 644-6969



SAINT-AUGUSTIN
DE-DESMAURES

2 MAR '17 PM 1:45

CONVENTION COLLECTIVE
Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures
2016-2022

ENTRE la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures
ci-après appelée « l'employeur »

ET le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4795
cols bleus
ci-après appelé « le syndicat »

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	JURIDICTION	7
ARTICLE 2	BUTS DE LA CONVENTION	7
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE	7
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 5	COOPÉRATION	8
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	9
ARTICLE 7	MAINTIEN DES DROITS ET CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES	10
ARTICLE 8	DÉFINITIONS	11
ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL	17
ARTICLE 10	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	20
ARTICLE 11	SALAIRES - CLASSIFICATIONS - PRIMES	27
ARTICLE 12	CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS	30
ARTICLE 13	CONGÉS SANS TRAITEMENT	32
ARTICLE 14	VACANCES	33
ARTICLE 15	CONGÉS SOCIAUX – JURÉ OU TÉMOIN	36
ARTICLE 16	DROITS PARENTAUX	37
ARTICLE 17	LIBÉRATIONS SYNDICALES	39
ARTICLE 18	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	40

ARTICLE 19	RESPONSABILITÉ CIVILE	40
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE ET PROTECTION DU REVENU	41
ARTICLE 21	ASSURANCE COLLECTIVE	44
ARTICLE 22	RÉGIME DE RETRAITE	46
ARTICLE 23	ANCIENNETÉ	47
ARTICLE 24	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	48
ARTICLE 25	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	53
ARTICLE 26	MESURES DISCIPLINAIRES	55
ARTICLE 27	AFFICHAGE ET UTILISATION DES LOCAUX	55
ARTICLE 28	DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	56
ARTICLE 29	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	56
ARTICLE 30	ALLOCATIONS DE DÉPENSES	57
ARTICLE 31	PERFECTIONNEMENT ET FORMATION	58
ARTICLE 32	PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE	59
ARTICLE 33	TRAVAIL À FORFAIT	59
ARTICLE 34	DROITS ACQUIS	60
ARTICLE 35	PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL	60
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION	60

ANNEXE A	FONCTIONS – TAUX HORAIRE – ÉCHELLE DE SALAIRE	62
ANNEXE B-1	LISTE D'ANCIENNETÉ	63
ANNEXE B-2	LISTE D'ANCIENNETÉ	64
ANNEXE C	HORAIRE DE TRAVAIL	65
ANNEXE D	DESCRIPTION DE FONCTIONS	69
ANNEXE E	LISTE D'ÉQUIPEMENT FOURNIS	86
ANNEXE F	SALARIÉ MARCHEUR-SIGNALEUR	89
LETTRE D'ENTENTE NO. 1	OBJET : PROGRAMME DE FORMATION POUR L'OBTENTION DE PERMIS DE CONDUIRE DE CLASSE 3 AVEC MENTION FM	91
LETTRE D'ENTENTE NO. 2	OBJET : MADAME [REDACTED]	92
LETTRE D'ENTENTE NO. 3	OBJET : RÈGLEMENT DE GRIEFS AVIS D'INFRACTION	93

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés cols bleus régis par le certificat d'accréditation AQ-2000-7531 émis conformément aux dispositions du *Code du travail* en faveur du Syndicat.
- 1.02 Les salariés exclus de l'unité de négociation ou les salariés affectés temporairement à des fonctions exclues de cette même unité, ne peuvent ni occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention collective, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions, sauf aux fins de formation ou pour illustrer une tâche à accomplir, des salariés visés par l'accréditation.

ARTICLE 2 BUTS DE LA CONVENTION

- 2.01 Les buts visés par la présente convention sont de promouvoir l'harmonie dans les relations de travail entre la Ville, le Syndicat et les salariés, d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir les conditions de travail qui rendent justice à tous ainsi que des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.
- 2.02 Dans la convention, le masculin est utilisé sans aucune autre discrimination, uniquement pour alléger le texte. À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice et versa.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4795, comme seul représentant et mandataire des salariés visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.
- 3.02 Un conseiller syndical du SCFP peut assister à toute rencontre entre les parties. L'Employeur doit être avisé à l'avance de la présence du conseiller syndical.
- 3.03 Toute entente individuelle ou collective postérieure à la date de la signature de la convention collective, entre la Ville et un salarié ou un groupe de salariés, concernant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat et de la Ville pour être valide.
- 3.04 La Ville fait parvenir au Syndicat copie, sans frais, de toute résolution du Conseil de ville concernant celui-ci et les salariés couverts par la présente convention.

3.05 **Annexe et lettre d'entente**

Toute annexe à la convention collective ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention collective.

Toute lettre d'entente signée par les parties après la signature de la convention collective fait partie intégrante de cette dernière. De plus, elle est réputée avoir été déposée au ministère du Travail et avoir ainsi la même valeur qu'une lettre d'entente déposée.

3.06 L'Employeur fournit au Syndicat un nombre suffisant d'exemplaires de la convention collective sous format poche pour ses membres.

3.07 La Ville transmet au Syndicat l'organigramme de la Ville.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la convention.

4.02 La Ville a également le droit d'édicter des règlements de discipline et d'administration générale de son personnel, de les appliquer et de les modifier à sa discrétion. Tout nouveau règlement est transmis par écrit au Syndicat avant sa mise en application.

4.03 La Ville ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention.

ARTICLE 5 COOPÉRATION

5.01 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Le Syndicat informe la Ville par écrit des noms des personnes autorisées à le représenter.

5.03 Le Syndicat informe la Ville par écrit de tout changement des personnes autorisées à le représenter ou de tout changement d'adresse de sa place d'affaires.

5.04 Aucun changement n'a d'effet à l'encontre de la Ville avant d'avoir été communiqué par écrit tel que prévu au présent article.

ARTICLE 6**RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Les salariés membres du Syndicat à la date de la signature de la convention, et ceux qui le deviendront par la suite, doivent le demeurer pour toute la durée de la convention.
- 6.02 Le salarié embauché après la date de la signature de la convention doit devenir membre du Syndicat.
- 6.03 La Ville n'est pas tenue de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait expulsé ou refusé, ou parce qu'il n'est plus membre du Syndicat. Ce salarié reste soumis à la retenue syndicale et aux dispositions de la présente convention collective.
- 6.04 L'Employeur déduit sur chacune des paies du salarié une somme équivalente à la cotisation fixée par résolution du Syndicat.
- 6.05 À tous les mois, l'Employeur fait remise de la cotisation au trésorier du Syndicat. L'Employeur fournit également les données relativement à la masse salariale sur laquelle la cotisation a été perçue afin de permettre au Syndicat de pouvoir valider l'information.

Si le Syndicat s'aperçoit d'une erreur dans la perception des cotisations syndicales, il en avise l'Employeur et autorise celui-ci à récupérer les montants de cotisations qui n'auraient pas été perçus par erreur auprès du salarié visé, si celui-ci est encore à l'emploi de l'Employeur, au moment où il en est avisé.

- 6.06 Lors d'une modification du montant de la cotisation, le Syndicat doit donner à l'Employeur un préavis de trente (30) jours avant l'application de ladite modification.
- 6.07 L'Employeur produit, au 1^{er} avril et au 1^{er} octobre de l'année, une liste indiquant le nom, le prénom, le numéro de salarié, son adresse, son numéro de téléphone tel que communiqué par le salarié au service des ressources humaines, sa date de naissance, le service et le secteur, le statut, la fonction, l'échelon salarial, l'ancienneté de chaque salarié à son emploi au moment de la production de ladite liste. Celle-ci est transmise au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4795. À moins d'avis contraire du salarié, la Ville est autorisée à communiquer ces informations au Syndicat.
- 6.08 L'Employeur avise le Syndicat de toute nouvelle embauche de salarié dans un délai de trente (30) jours.

ARTICLE 7**MAINTIEN DES DROITS ET CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

7.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective devient nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

7.02 **Sécurité d'emploi**

- a) Aucun salarié permanent à l'emploi de l'Employeur et dont le nom figure à l'Annexe B-1 de la convention collective à la date de la signature de celle-ci ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire ou de ses heures régulières, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations quelconques dans la structure telles que l'abolition de postes ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.
- b) Le paragraphe a) ci-dessus ne peut constituer une obligation pour l'Employeur de combler un poste laissé vacant par le départ d'un salarié permanent dont le nom apparaît à l'Annexe B-1. Il est également convenu que cette sécurité est nominative et qu'elle ne peut s'appliquer au salarié qui obtient le statut de salarié permanent après la signature de la convention collective.
- c) Dans le cas où l'Employeur procède à l'abolition du poste d'un salarié permanent visé par la présente clause, tel salarié doit être affecté à un autre poste compatible avec ses qualifications.

7.03 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, le Syndicat et le salarié régis par les présentes conservent tous les droits, privilèges et avantages dont ils jouissent en vertu de la présente convention sous réserve de toute disposition législative applicable.

7.04 **Intégration**

Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où, par législation ou autrement, suite à un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation syndicale définie à l'alinéa 1.01, la Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités de ladite intégration.

7.05 **Changement technique ou technologique**

Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements techniques ou technologiques sur les salariés et sur leurs conditions de travail.

On entend par changement technique ou technologique, tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement ou de changement dans les méthodes de travail qui affecte de façon substantielle un ou plusieurs salariés dans un emploi, ou, les conditions de travail rattachées à cet emploi.

La Ville s'engage, lorsqu'elle a l'intention de procéder à un changement technique ou technologique à :

- a) Informer le Syndicat autant que possible trente (30) jours à l'avance, lorsque les changements concernent un recyclage ou modifient substantiellement les méthodes de travail exigeant ainsi des qualifications nouvelles de la part des salariés. La Ville fournit au Syndicat, et aux salariés concernés, les renseignements relatifs à ces changements.

Teneur de l'avis

- 1. La nature du changement technique ou technologique.
 - 2. Le calendrier d'implantation prévu du changement technique ou technologique.
 - 3. L'identification des postes ou des emplois des salariés concernés.
 - 4. La formation que la Ville se propose de donner aux salariés visés.
- b) Favoriser la transition dans les méthodes de travail et assurer la formation requise au salarié possédant les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction à la suite de l'introduction des changements techniques ou technologiques, et ce, lorsque la formation est disponible pendant les heures régulières de travail. Dans le cas contraire, l'horaire de travail des personnes visées est modifié en conséquence et est sujet à une entente entre la Ville, le salarié et le Syndicat.
 - c) Respecter les normes sécuritaires en ce qui concerne l'équipement.

ARTICLE 8	DÉFINITIONS
------------------	--------------------

8.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots et expressions suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

8.02 **Ancienneté**

Signifie et comprend la durée totale en années de service de tout salarié régi par cette convention collective. L'ancienneté est rétroactive à la date de sa première embauche, dans l'unité de négociation, une fois la période d'essai complétée.

8.03 **Chef d'équipe**

Signifie le salarié qui, à la demande de la Ville agit dans l'exercice de ses fonctions comme chef d'équipe et qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige, si son supérieur l'exige, deux (2) salariés ou plus, tout en restant sous la juridiction d'un superviseur.

Le rôle d'un chef d'équipe est un soutien au superviseur et l'aide à organiser, diriger et contrôler les opérations telles que demandées, à l'exception des mesures disciplinaires.

Annuellement l'Employeur affiche ses besoins de chefs d'équipe. L'Employeur identifie le nombre de chefs d'équipe qu'il veut utiliser. Les salariés intéressés doivent alors poser leur candidature. L'Employeur peut identifier un candidat parmi la liste ou choisir toute personne salariée de son choix. Toutefois, le facteur déterminant dans le choix d'un chef d'équipe est la capacité à effectuer les tâches de chef d'équipe. À capacité égale, l'ancienneté prime, et ce, nonobstant toute autre clause.

8.04 **Conjoint**

Les personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou union civile et qui cohabitent.
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant.
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

8.05 **Conseiller syndical du SCFP**

La personne qui est désignée par le Syndicat canadien de la fonction publique pour représenter les salariés auprès de l'Employeur.

8.06 **Employeur ou Ville**

Désigne la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures ou son représentant désigné.

8.07 **Fonction**

Désigne l'une des fonctions apparaissant à l'Annexe A de la présente convention collective.

8.08 **Grief**

Signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

8.09 **Liste de rappel**

Liste comprenant le nom des salariés auxiliaires ayant complété leur période d'essai. L'Employeur établit cette liste, et ce, par ordre d'ancienneté et en remet une copie au Syndicat.

8.10 **Mois complet de service**

Signifie un mois, défini par la date de la première journée de travail, au cours duquel le salarié n'a pas été absent, sans salaire, plus de dix (10) jours ouvrables dans ce mois. L'absence pour cause de maladie, d'accident de travail, de congé autorisé par la Ville et des congés prévus par la présente convention, de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec* (SAAQ) ou de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (IVAC), n'interrompt pas le service.

8.11 **Période d'essai à l'embauche**

Signifie une période de mille sept cent soixante (1760) heures en temps régulier à la Ville pour un nouveau salarié. Les heures d'absences à la suite d'une lésion professionnelle, ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures de travail aux fins de la période d'essai. Le salarié en période d'essai ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

Une fois le nombre d'heures complété, il voit son nom ajouté sur la liste de rappel des salariés auxiliaires, selon son ancienneté, ou confirmé comme salarié permanent.

8.12 **Poste**

Désigne l'affectation particulière du salarié pour l'accomplissement des tâches que l'Employeur lui assigne à la suite d'un affichage; étant entendu que le salarié auxiliaire ne détient pas de poste.

8.13 **Promotion**

Signifie le passage d'un salarié d'une fonction à une autre fonction dont le taux maximal de l'échelle est supérieur au sien.

8.14 **Représentant syndical**

Un salarié qui, à la suite d'une nomination ou élection, est désigné par le Syndicat pour faire toute représentation syndicale auprès du responsable chez l'Employeur.

8.15 **Salarié**

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent.

8.16 **Salarié auxiliaire**

Salarié qui, tout en ayant complété sa période d'essai, n'a pas encore le statut de salarié permanent. Ce salarié est embauché, notamment, pour effectuer un travail saisonnier, lors d'un surcroît temporaire de travail ou lors d'un remplacement d'un salarié absent. Ce salarié ne bénéficie d'aucune garantie d'emploi et est mis à pied lorsque sa présence n'est plus requise.

Ce texte est celui qui détermine la portée et l'utilisation des salariés auxiliaires pendant la durée de la convention collective jusqu'à son renouvellement, durant cette période, la définition de salarié auxiliaire est la suivante :

Salarié qui, tout en ayant complété sa période d'essai, n'a pas encore le statut de permanent. Ce salarié est embauché notamment pour effectuer du travail saisonnier pendant la période hivernale telle que définie à l'article 24.12 de la convention collective, il peut également être embauché pendant la période estivale telle que définie à l'article 24.12 de la convention collective pour combler des besoins qui n'ont pu être comblés par des salariés étudiants.

Sous réserve de toute disposition spécifique, le salarié auxiliaire bénéficie des articles de la convention collective à l'exception des dispositions suivantes :

- a) L'article 7 (Maintien des droits et changements techniques et technologiques)
- b) L'article 9.05 (Semaine réduite de travail)
- c) L'article 12 (Congés fériés et payés)
- d) L'article 13 (Congé sans traitement)
- e) L'article 15 (Congés sociaux - juré ou témoin), sauf s'ils coïncident avec du temps travaillé déjà prévu
- f) L'article 16.02 (Droits parentaux) sauf pour les salariés auxiliaires ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté

- g) L'article 20.01 (Crédits de maladie)
- h) L'article 21 (Assurance collective) sauf pour les salariés auxiliaires ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté.
- i) L'article 22 (Régime de retraite) sauf ceux assujettis par les dispositions des lois régissant ce type de régime et les salariés auxiliaires qui, au 1^{er} janvier qui suit l'année civile au cours de laquelle ils ont satisfait à l'une ou l'autre des conditions suivantes :
 - 1. Avoir reçu de l'Employeur une rémunération au moins égale à trente-cinq pour cent (35%) du maximum des gains admissibles établis, pour l'année de référence, conformément à la *Loi sur le régime de rentes du Québec (ch. R-9)*;
 - OU
 - 2. Avoir été au service de l'Employeur pendant au moins sept cents (700) heures.
- j) L'article 32 (Perte du permis de conduire) sauf pour les salariés auxiliaires ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté.

Majoration du taux de salaire

Le taux de salaire du salarié auxiliaire est majoré de dix pourcent (10 %) pour tenir compte des avantages sociaux (notamment des jours chômés, des congés mobiles et des crédits de maladie) dont il ne peut bénéficier. Cette majoration est versée au salarié auxiliaire à chaque période de paie en autant que cela soit conforme aux lois et règlements applicables.

Dans la mesure du possible où la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* était applicable au salarié auxiliaire et obligeait l'Employeur à souscrire au régime de retraite, la contribution de l'Employeur au régime de retraite s'ajoute à la majoration prévue au paragraphe précédent.

8.17 Salarié étudiant

Désigne tout salarié poursuivant des études régulières dans une institution d'enseignement reconnues par le ministère de l'Éducation, qui obtient un emploi couvert par le certificat d'accréditation.

Un salarié étudiant peut-être embauché pour travailler entre le lundi qui précède le 15 avril, et ce, jusqu'au vendredi qui précède le 15 septembre.

Le salarié étudiant ne bénéficie d'aucune des dispositions de cette convention collective à moins d'une disposition spécifique à cet effet.

Les fonctions auxquelles peut être affecté un salarié étudiant sont décrites à l'Annexe D.

L'embauche d'un salarié étudiant ne doit avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié auxiliaire.

La semaine de travail d'un salarié étudiant est assujettie à l'article 9.

La Ville transmet au Syndicat la liste des salariés étudiants au fur et à mesure de leur embauche, en indiquant le début et la date de fin d'embauche.

Sur demande, le Syndicat peut vérifier auprès de la Ville le statut des salariés étudiants.

Le salarié étudiant n'accumule aucune heure aux fins de la période d'essai prévue à la convention collective.

Le salarié étudiant est assujetti au paiement de la cotisation syndicale.

La Ville fournit au salarié étudiant les équipements de protection requis, le cas échéant.

Le salaire horaire versé à un salarié étudiant est prévu à l'Annexe A de la présente convention collective.

Une indemnité de quatre pour cent (4%) est ajoutée à sa paie hebdomadaire pour les vacances.

Sauf en ce qui concerne le non-respect de l'une des dispositions du présent article, le salarié étudiant n'a pas droit à la procédure de grief.

Pour la durée de la convention collective et jusqu'à son renouvellement, les parties conviennent que le paragraphe 5 de l'article 8.17 soit celui qui se lit comme suit, ne s'applique pas et ne peut être invoqué :

« L'embauche d'un salarié étudiant ne doit avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié auxiliaire. »

Les parties conviennent également que le sixième paragraphe de l'article 8.17 soit celui qui se lit comme suit :

« La semaine de travail d'un salarié étudiant est assujettie à l'article 9. »

Est remplacé par le paragraphe suivant :

« La semaine de travail des étudiants est de quarante (40) heures. Leur horaire est établi à l'Annexe C de la convention collective. »

8.18 **Salarié permanent**

Signifie tout salarié qui a complété sa période d'essai et qui a été nommé comme tel, sur une fonction. Il est convenu que tous les salariés dont les noms apparaissent à l'Annexe B-1 de la présente convention, sont des salariés permanents bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7.02.

Les salariés permanents ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7.02, sont ceux dont le nom apparaît à l'Annexe B-2 de la présente convention.

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 7.02, les salariés permanents bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective.

8.19 **Secteur**

Pour les fins d'application de la présente convention, les secteurs au service de la Gestion du territoire (travaux publics), de la Ville sont :

- Aréna
- Bâtiments
- Entretien ménager
- Voirie, parcs et espaces verts

8.20 **Syndicat**

Désigne l'organisme qui représente les salariés, en l'occurrence le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4795.

8.21 **Tâche**

Désigne le travail que le salarié doit accomplir à l'intérieur d'une fonction.

ARTICLE 9	HEURES DE TRAVAIL
------------------	--------------------------

9.01 **Horaire régulier**

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, nonobstant l'Annexe C, elle est répartie en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement de 8h00 à 16h00 avec une période de trente (30) minutes rémunérées pour la prise du repas du midi, et ce, conformément à la pratique passée, sous réserve cependant des dispositions particulières relatives aux pauses café et repas ci-après décrites :

Les salariés affectés aux horaires qui comprennent une période rémunérée pour leur repas, la prennent durant les heures de travail. Ils doivent demeurer en disponibilité durant les pauses et pendant le repas. Le salarié qui travaille sur la route n'est pas tenu de demeurer à son endroit de travail pendant le repas, à la condition que son déplacement s'effectue à l'intérieur de la période prévue pour le repas, ou, à moins que celui-ci doive se déplacer pour revenir à son port d'attache. Pour les pauses, elles doivent se prendre sur les lieux de travail, au bâtiment de la Ville le plus près du lieu de travail ou à un autre endroit, après autorisation du supérieur immédiat.

Pour le préposé à l'aréna, celui-ci doit demeurer sur les lieux de travail afin d'assurer une présence au cours des périodes de pauses et de repas à moins d'entente avec son supérieur immédiat.

- 9.02 Tout salarié bénéficie d'une période de repos sans perte de traitement de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi, prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- 9.03 Tout salarié a droit, pour se laver, à cinq (5) minutes avant son heure de repas et à cinq (5) minutes avant la fin de sa journée de travail.
- 9.04 Chaque salarié doit utiliser la carte magnétique qui lui est fournie, afin d'enregistrer les heures d'arrivée et de départ de travail. Le salarié doit lui-même utiliser sa carte. En cas de non fonctionnement de l'appareil (lecteur), l'autorité compétente inscrit et initiale à l'endroit approprié les heures d'arrivée et de départ des salariés.

9.05.1 **Semaine réduite de travail**

Un salarié permanent peut, à sa demande, bénéficier de la semaine réduite de travail aux conditions énumérées ci-dessous. Toutefois, le salarié qui bénéficie d'un congé sans traitement ou sans solde à temps partiel en vertu d'un autre article de la convention collective ne peut obtenir la semaine réduite de travail.

La semaine réduite de travail ne s'applique pas aux salariés auxiliaires.

- 9.05.2 La semaine réduite de travail s'applique à des périodes de six (6) mois consécutifs qui débutent le premier dimanche de mai ou le premier dimanche de novembre.
- 9.05.3 Le salarié présente sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de la période de six (6) mois à laquelle s'applique sa demande. L'Employeur lui répond avant le début de cette période de six (6) mois.

Le renouvellement pour la période suivante de six (6) mois est automatique, à moins que le salarié ait présenté une demande écrite pour reprendre l'horaire régulier de travail au moins quinze (15) jours avant le début de cette nouvelle période de six (6) mois. L'Employeur rappelle au salarié, au moins vingt et un (21) jours à l'avance, que la reconduction automatique est prévue. L'Employeur peut aussi mettre fin à la semaine réduite de travail par un avis écrit préalable de quinze (15) jours au salarié si les conditions prévues au premier paragraphe de la clause 9.05.4 ne sont plus rencontrées.

9.05.4 L'Employeur accepte la demande du salarié aux conditions suivantes :

- Le niveau de service rendu à la population par le secteur auquel le salarié est affecté est maintenu.
- Le travail à exécuter pour rencontrer les besoins du secteur auquel est affecté le salarié est fait.

L'Employeur peut tenir compte de la spécialité particulière d'un salarié pour exiger sa présence à un moment particulier alors que le salarié bénéficie de la semaine réduite de travail.

Les parties reconnaissent que les besoins de la population et du secteur auquel se rattache un salarié, priment.

Les salariés concernés et le directeur de service conviennent d'un horaire. À défaut, l'Employeur doit assurer, pour la répartition de la journée d'absence entre les salariés concernés d'un même secteur, une rotation équitable des jours ouvrables de la semaine.

9.05.5 En cas d'urgence, l'Employeur peut rappeler au travail un salarié le jour où il avait prévu être absent en application de la semaine réduite de travail.

9.05.6 Lorsqu'une demande respecte les conditions énoncées ci-dessus pour l'ensemble de la période de six (6) mois, l'Employeur accorde la demande. Cependant, si les conditions ne peuvent être respectées pour une ou quelques semaines seulement, l'Employeur accorde la demande, sauf pour la ou les semaines concernées. L'Employeur doit alors identifier ces semaines au salarié lorsqu'il accepte sa demande.

9.05.7 Aux fins d'application de la convention, ce salarié bénéficie des avantages prévus dans la proportion du nombre d'heures régulièrement effectuées par semaine en comparaison à la semaine régulière de travail de la fonction visée. Ce calcul est basé sur le nombre moyen d'heures de travail effectuées au cours des quatre (4) semaines précédentes, à moins d'indication contraire.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Tout travail effectué par un salarié en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire de travail régulier ou réaménagé, est considéré comme du temps supplémentaire.

Malgré le paragraphe précédent, le salarié ayant une semaine réduite de travail ne bénéficie du taux de temps supplémentaire applicable que pour les heures effectuées après huit (8), dix (10) ou douze (12) heures de travail selon le cas dans la même journée ou quarante (40) heures dans la même semaine.

10.02 Dans tous les cas, le taux de rémunération du travail supplémentaire est basé sur le taux horaire de base de la fonction remplie par le salarié à l'occasion de ce travail.

10.03 Le temps supplémentaire effectué par un salarié est rémunéré selon les taux suivants :

- a) À son taux horaire simple majoré d'une demie, soit, cent cinquante pourcent (150 %), pour les heures effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues à son horaire, ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire, incluant la troisième (3^e) journée de congé hebdomadaire.
- b) À taux horaire double, soit, deux cent pourcent (200 %) pour les heures effectuées le samedi ou au cours de la première journée de congé hebdomadaire, le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire
- c) À son taux horaire double, soit, deux cent pourcent (200%) pour les heures effectuées au cours d'un jour de congé férié et payé prévu à la convention, et ce, en plus du paiement du traitement pour le jour férié et payé.

10.04 Heures compensées

Le salarié reçoit, à titre de paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé équivalent, en tenant compte du taux de temps supplémentaire. Si le salarié désire que le temps supplémentaire lui soit payé plutôt que compensé, il doit l'indiquer au moment où il remet sa feuille de temps supplémentaire. La banque de temps supplémentaire est renouvelable, mais elle ne doit pas dépasser cent vingt (120) heures. Au 31 décembre de chaque année, toutes les heures contenues dans la banque de temps supplémentaire doivent avoir été reprises en temps, à l'exception d'un maximum de cinquante (50) heures, lesquelles peuvent être reportées à l'année suivante. Toute heure additionnelle à ce nombre est payée au mois de janvier, au taux du 31 décembre.

Le salarié reprend ses heures en congé au moment de son choix, moyennant un préavis de vingt-quatre (24) heures à son supérieur immédiat et de son approbation en tenant compte des besoins du secteur. Sous réserve de ce qui précède, les heures accumulées par un salarié lui sont payées au moment de sa mise à pied ou sur demande écrite de sa part.

Le temps supplémentaire sera payé au taux en vigueur dans la fonction reconnue au salarié au moment où il sera repris.

10.05 **Rappel au travail**

Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté son poste, lorsqu'il n'est plus sur les lieux de travail, il bénéficie d'une garantie minimum de salaire de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 10.03. Toutefois, lorsque l'ensemble des salariés est convoqué par l'employeur à une réunion d'ordre générale, les salariés sont rémunérés pour le temps de présence. Le présent paragraphe ne s'applique pas pour tout travail supplémentaire planifié et effectué avant le début du quart de travail d'un salarié. Le salarié en est alors avisé avant la fin de son quart de travail précédent. Lors de temps supplémentaire planifié conformément aux dispositions du présent article, le salarié qui travaille deux (2) heures ou moins, ne peut bénéficier des dispositions de l'article 10.11.

10.06 Pour les fins du présent article, lorsque du travail est effectué en temps supplémentaire, il est calculé par période de quinze (15) minutes. Toute fraction dépassant quinze (15) minutes est considérée comme une demi-heure entière.

10.07 **Travail en temps supplémentaire en temps continu**

Le principe de la continuité s'applique pour terminer sans discontinuité un travail débuté pendant l'horaire régulier de travail.

Tout travail supplémentaire non prévu visant à compléter un travail effectué au cours des heures normales de travail est effectué en continuité par le salarié qui a débuté ce travail, et ce, pour une durée n'excédant pas une (1) heure, à défaut de quoi les modalités de distribution du travail supplémentaire à l'article 10.08 s'appliquent.

A l'aréna, avant de recourir à la procédure de distribution prévue à l'article 10.08, l'Employeur peut demander au préposé au travail, d'effectuer les heures requises pour assurer une couverture jusqu'au début du quart suivant. Il peut également demander à un préposé de devancer l'heure de début de son quart de travail pour assurer cette couverture.

10.08 Distribution du temps supplémentaire

Aux fins de distribution du travail supplémentaire, les secteurs de la Ville sont ceux énumérés à l'article 8.19.

À l'intérieur de chacun des secteurs, on retrouve les fonctions dédiées pour lesdits secteurs.

Le temps supplémentaire est offert selon les principes suivants :

Le superviseur appelle les salariés par ancienneté, par événement et par tour de rôle, et ce, pour une journée entière de vingt-quatre (24) heures; soit de 00h00 à 23h59. À la fin de ce vingt-quatre (24) heures il recommence au début de la liste d'ancienneté.

1. Un salarié qui prend congé du lundi au vendredi inclusivement peut être appelé pour effectuer des heures supplémentaires à compter de 24h00 le vendredi et jusqu'à 00h00 le lundi.
2. Un salarié qui prend congé vendredi et lundi peut être appelé pour effectuer des heures supplémentaires jusqu'à 24h00 le jeudi et à compter de 00h00 le mardi.
3. Un salarié qui prend congé l'avant-midi peut être appelé pour effectuer des heures supplémentaires jusqu'à 24h00 la journée précédant son congé.
4. Un salarié qui prend congé en après-midi peut être appelé pour effectuer des heures supplémentaires à compter de 00h00 la journée suivant son congé.
5. Un salarié qui est absent pour maladie (assurance invalidité) ou en arrêt de travail (CSST) peut être appelé pour effectuer des heures supplémentaires à compter de 00h00 la journée de son retour à condition qu'il n'y ait pas d'heure de retour au travail mentionné par son médecin ou d'indication contraire.
6. Un salarié qui est sous le coup d'une mesure disciplinaire peut être appelé pour effectuer des heures supplémentaires à compter de 00h00 une fois la suspension purgée, à la fin de la période de sa journée régulière de travail où la suspension lui était servie.
7. Un salarié qui est en travaux légers est considéré non disponible pour effectuer des heures supplémentaires.
8. Pour un salarié travaillant selon un horaire différent des heures normales de travail, le salarié est considéré en absence pour toute la journée où il s'absente et reprend son droit de rappel après le nombre d'heures équivalent de la fin d'un quart normal de travail jusqu'à minuit. À titre d'exemple :

Horaire de travail différent à l'horaire normal : 15h00 à 01h00. Méthode : le salarié reprendra son droit de rappel 8 heures après la fin de son quart régulier de travail soit 9h00 le lendemain matin.

9. **Temps supplémentaire pour la période de l'hiver**

- a) Afin de respecter les dispositions de la loi 430 et d'assurer une meilleure qualité de vie des salariés, il est convenu, pour le secteur de la voirie, parcs et espaces verts, de distribuer les heures supplémentaires selon les modalités particulières ci-après pour la période hivernale :
- b) Pour la semaine, entre 20h00 le dimanche et 04h00 le samedi matin, les heures supplémentaires adjacentes au quart de travail (plage de quatre (4) heures avant et quatre (4) heures après le quart de travail) sont offertes et effectuées par les salariés du quart de travail même si ce travail dure plus de quatre (4) heures sous réserve du paragraphe E) ci-dessous. Les salariés sur le quart de fin de semaine font partie de cette disposition.

Ces heures sont attribuées dans l'ordre suivant :

- Par ancienneté au salarié du quart de travail du poste.
 - Par ancienneté selon les dispositions de la convention collective.
- c) Pour la fin de semaine, les heures supplémentaires effectuées entre 04h00 le samedi et 20h00 le dimanche, sont octroyées selon les dispositions de la convention collective.
 - d) La période hivernale est définie à l'article 24.12.
 - e) Aucun salarié ne peut effectuer plus d'heures de travail que défini à l'article 10.09.

Pour tous les secteurs

1^{ère} étape

- a) En premier lieu, on retient par ancienneté le salarié permanent du secteur concerné pour le travail en heures supplémentaires pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.

Advenant une pénurie de candidats, on retient par ancienneté le salarié permanent détenant une fonction de mécanicien du secteur concerné pour le travail en temps supplémentaire pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.

- b) En deuxième lieu, on retient par ancienneté le salarié auxiliaire du secteur concerné pour le travail en heures supplémentaires pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.

2^{ième} étape en cas de pénurie de candidats

- c) En troisième lieu, on retient par ancienneté le salarié permanent des autres secteurs pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.
- d) En quatrième lieu, on retient par ancienneté le salarié auxiliaire des autres secteurs pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.
- e) En cinquième lieu, on retient par ancienneté le salarié en congé pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.

3^{ième} étape en cas de pénurie de candidats

- f) En sixième lieu, on retient le salarié étudiant pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.
- g) Advenant une pénurie de candidats pour le travail à être effectué en heures supplémentaires, la Ville désigne, par ordre inverse d'ancienneté du secteur, en débutant par le salarié auxiliaire pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche et pour terminer avec le point A) de la première (1^{ère}) étape pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.

10.09 Lorsque l'employeur offre du travail en temps supplémentaire, il avise le salarié de la durée approximative du travail à être effectué.

En tout moment, lorsqu'un salarié aura effectué seize (16) heures de travail consécutives dans les dernières vingt-quatre (24) heures, l'Employeur doit accorder une période de repos de huit (8) heures consécutives avant son prochain quart de travail.

10.10 Tout travail en temps supplémentaire est volontaire. La disponibilité des salariés en dehors des heures régulières de travail se limite aux cas d'urgence. La Ville doit en faire la demande expresse. Cependant, lorsque du travail en temps supplémentaire doit être fait et qu'aucun salarié n'est volontaire, la Ville peut l'exiger du salarié le moins ancien sous réserve de l'article 10.08.

10.11 Tout salarié qui travaille en temps supplémentaire a droit à une demi-heure (0,5 heure) de repas, sans perte de traitement à toutes les quatre (4) heures de travail effectuées ou qu'il doit effectuer.

Si le travail en temps supplémentaire est effectué immédiatement avant ou après la journée régulière de travail, le salarié a droit à une demi-heure (0,5 heure) de repas sans perte de traitement après deux (2) heures de travail effectuées en temps supplémentaire, sous réserve des dispositions de l'article 10.05 et, par la suite, à toutes les quatre (4) heures de travail effectuées ou qu'il prévoit effectuer. L'application de la présente clause ne peut donner droit à plus d'une demi-heure (0,5) de repas par période de quatre (4) heures de travail.

10.12 **Personne en disponibilité**

La Ville se réserve le droit de désigner un salarié pour agir à titre de « personne en disponibilité » la semaine (7 jours continus) pour le secteur aréna, bâtiments et entretien ménager; la semaine (5 jours continus) fait par les chefs d'équipe, et, la fin de semaine pour le secteur voirie, parcs et espaces verts; excluant le salarié mécanicien, lors d'un congé férié ou en cas d'indisponibilité du contremaître pendant une courte durée de la manière suivante :

La Ville procède, à chaque année au cours du mois de mars, à un affichage par secteur, et ce, selon ses besoins afin de connaître les noms des salariés qui désirent agir à titre de « personne en disponibilité ».

L'inscription pour le temps de garde est facultative et est répartie équitablement entre les salariés dont les services seront requis à tour de rôle.

Par ancienneté, le salarié choisit la disponibilité qu'il entend offrir.

Advenant une pénurie de candidat, la Ville choisira par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés du secteur n'ayant pas offert leur disponibilité.

La Ville fait parvenir au Syndicat la liste des noms des personnes affectées comme « personne en disponibilité ».

Les salariés choisis sont de garde à tour de rôle, selon l'ancienneté et le choix effectué par le salarié, à raison d'une semaine ou d'une (1) fin de semaine à la fois, selon le secteur.

L'Employeur ne peut obliger le salarié à agir à ce titre plus d'une (1) fin de semaine par mois au secteur voirie, parcs et espaces verts.

Pour le secteur aréna, bâtiments et entretien ménager, l'obligation peut être requise auprès du salarié selon les besoins du secteur.

Le salarié est désigné pour la durée de la période visée, avec un minimum de vingt-quatre (24) heures.

Nonobstant toute autre disposition contraire, le salarié en disponibilité sera appelé en priorité pour les rappels au travail, dans la mesure où il a la compétence et la capacité à effectuer les tâches.

La Ville fournit à ses frais, aux salariés en disponibilité, un cellulaire.

En tout temps, une personne en disponibilité peut se retirer de la liste de personnes en disponibilité. La mise en application de ce retrait se fait immédiatement après entente entre les parties pour trouver un remplaçant à ce départ. Malgré ce retrait, le salarié peut être requis comme « personne en disponibilité » en cas de pénurie de candidats conformément à la procédure prévue au présent article. Un salarié permanent nouvellement embauché en cours d'année peut ajouter son nom à la liste de disponibilité pour le service de garde.

Lorsque le salarié désigné pour la garde n'est plus disponible, suite à un incident imprévu, la Ville affiche la disponibilité, sauf si cela n'est plus utile, après le départ des salariés.

L'échange de semaines entre salariés est permis après autorisation du directeur du service.

Les conditions applicables à la « personne en disponibilité » sont les suivantes :

- a) Au 1^{er} janvier 2017, deux dollars cinquante (2,50\$) l'heure pour la durée de la période visée; cette prime couvre toutes les sorties de vérification habituelle et/ou prévue. Cette prime est majorée à deux dollars soixante-quinze (2,75\$) à compter du 1^{er} janvier 2020.

Cette prime n'est pas payable pour les heures effectuées par le salarié dans le cadre de son horaire régulier de travail.

- b) Il reçoit une (1) heure de salaire au taux de temps supplémentaire applicable s'il doit effectuer un travail sans l'intervention d'un autre salarié ou s'il doit se déplacer à la suite d'un appel d'une autorité compétente. Toutefois, lors d'une tournée d'inspection en période hivernale, le salarié sera rémunéré pour le temps de travail effectué et ce, selon le taux de temps supplémentaire applicable.
- c) Il reçoit la garantie de minimum de salaire fixée à l'article 10.05 lorsqu'il doit effectuer un travail et qu'il a demandé l'intervention d'un autre salarié.
- d) Dans le cas visé au paragraphe C) ci-dessus, le salarié reçoit la prime de chef d'équipe prévue à l'article 11.06.

- e) Si le salarié doit se déplacer avec sa voiture, il est assujéti au règlement portant le titre « *Règlement concernant les dépenses engagées pour le compte de la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures* » en vigueur au moment du remboursement.

ARTICLE 11 SALAIRES - CLASSIFICATIONS - PRIMES

11.01 Les fonctions et les taux de salaire de celles-ci apparaissent à l'Annexe A de la présente convention.

11.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de la création de toute nouvelle fonction. Les parties doivent alors s'entendre sur le taux de salaire de cette nouvelle fonction dans le cadre d'un comité de relations de travail à cet effet. À défaut d'entente, le différend peut alors être porté à l'arbitrage conformément à la manière prévue à la convention collective. L'arbitre dispose alors de la juridiction nécessaire pour fixer le taux de salaire de cette nouvelle fonction et, le cas échéant, est rétroactif au moment où le salarié a commencé à remplir la nouvelle fonction.

11.03 **Échelon salarial**

- a) Lors de l'embauche, le salarié est classé au premier échelon de l'échelle de traitement qui lui est applicable, sauf si l'embauche survient après le 1^{er} juillet d'une année, auquel cas, il est classé à l'échelon 2 de l'échelle de traitement qui lui est applicable. Son prochain avancement d'échelon est régi par les dispositions du paragraphe c) du présent article.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut le classer à un échelon supérieur compte tenu de son expérience, après consultation auprès du Syndicat. Cette consultation a lieu dans le cadre du comité de relations de travail.

- b) La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année de service chez l'Employeur.
- c) Le premier avancement d'échelon est consenti le 1^{er} janvier qui suit d'au moins six (6) mois la date effective d'entrée en service.

Malgré ce qui précède, l'avancement d'échelon n'est pas accordé dans les cas d'invalidité (autre qu'un accident du travail) et dans le cas d'un congé sans solde si, dans ces cas, le salarié n'a pas travaillé au moins six (6) mois dans l'année.

- d) Malgré toute disposition contraire, l'avancement d'échelon d'un salarié auxiliaire est consenti au 1^{er} janvier sous réserve des dispositions suivantes :

1. Le salarié a droit à l'avancement d'échelon pour autant qu'à cette date il ait travaillé au moins deux mille quatre-vingts (2 080) heures régulières depuis son dernier avancement d'échelon ;
 2. si le nombre d'heures est inférieur ou lorsqu'il y a un résiduel d'heures, celles-ci sont transférées à l'année suivante uniquement aux fins d'avancement d'échelon ;
 3. au 1er janvier 2017, tout salarié qui a travaillé au moins mille quarante (1 040) heures régulières depuis son dernier avancement d'échelon a droit à un avancement d'échelon. Par la suite, l'avancement d'échelon est régi par les sous-paragraphes 1 et 2 ci-dessus.
- e) Un salarié qui travaille deux mille quatre-vingts (2 080) heures régulières en affectation temporaire dans une fonction supérieure, peut avancer d'échelon dans cette fonction.
- f) En aucun cas, un salarié ne peut avancer d'un échelon par année sous réserve du paragraphe e).
- g) Lors d'une promotion (à l'inclusion d'une promotion temporaire), le salarié est intégré à l'échelon de la nouvelle échelle salariale qui lui est applicable, dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans son ancienne fonction, le cas échéant.

L'augmentation résultant de l'application de l'alinéa précédent doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle fonction du salarié, à défaut de quoi il se voit attribuer un échelon additionnel.

Un registre pour comptabiliser les heures en affectation temporaire sera mis en place par l'Employeur.

- h) Le salarié et le Syndicat sont avisés par écrit de tout changement d'échelon supérieur accordé dans le cadre de cet article.

11.04 La paie est déposée tous les jeudis matin dans le compte du salarié à l'institution bancaire de son choix. Si le jeudi de la paie est un jour férié, celle-ci est déposée le jour ouvrable précédent.

La semaine de travail est calculée du dimanche au samedi.

Avant son départ en vacances, tout salarié a le droit de recevoir son salaire pour la période de vacances, s'il en fait la demande par écrit à l'aide du formulaire indiquant son choix de vacances. Dans le cas contraire, la paie est déposée à chaque période de paie conformément au paragraphe ci-dessus.

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de l'Employeur, celui-ci omet de verser la paie d'un salarié au moment prévu, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, l'Employeur s'engage, après demande à cet effet du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues en rapport avec la rémunération régulière.

La Ville permet au Syndicat de se servir de la paie comme courrier. Toutefois, aucun document ou matériel préjudiciable à la Ville, à ses représentants, à un membre du conseil ou aux politiques du conseil municipal ne doit être ainsi transmis.

Le bulletin de paie est remis au salarié, à chaque période de paie, de manière électronique.

11.05 Les informations suivantes doivent apparaître sur la fiche de paie de chaque salarié :

- a) L'identification de la fonction du salarié.
- b) La date et la période de paie visée.
- c) Le taux horaire du salarié.
- d) Le nombre d'heures payées au taux régulier.
- e) Le nombre d'heures payées au taux régulier en sus de maladie, congés sociaux, congés fériés, vacances, temps débité de la banque de temps accumulé.
- f) Le nombre d'heures supplémentaires payées, ainsi que la majoration applicable.
- g) Le nombre d'heures créditées à la banque de temps accumulé.
- h) La nature et le montant des primes versées.
- i) Le solde du nombre d'heures dans les banques de congé de maladie, vacances et temps à reprendre.
- j) Le montant brut de la paie.
- k) Les détails de déductions.
- l) Le montant net de la paie.
- m) L'Employeur inscrit, sur l'état des revenus (T-4 ou RL-1) du salarié, la cotisation fixée par le syndicat et la retenue effectuée à cet égard sur la paie hebdomadaire.

11.06 Chef d'équipe

Le salarié qui, à la demande de la Ville agit dans l'exercice de ses fonctions comme chef d'équipe ou formateur, bénéficie d'une rémunération additionnelle de deux dollars (2,00\$), à compter du 1^{er} janvier 2017. La prime sera réévaluée dans la cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

11.07 Prime de quart de soir ou de nuit

Pour chaque heure de travail effectuée sur un quart de travail de soir ou de nuit, soit entre 16h00 et 8h00, le taux horaire applicable est augmenté de la prime suivante : un dollar trente (1,30\$) à compter du 1^{er} janvier 2017, un dollar quarante (1,40\$) à compter du 1^{er} janvier 2020.

11.08 Outils mécanicien

L'Employeur s'engage à indemniser le salarié mécanicien dont les outils ont été détériorés par le feu ou lors de vol sur les lieux de travail.

L'employeur convient de verser, au 1^{er} janvier de chaque année, à chaque salarié permanent détenant la fonction de mécanicien, une allocation de quatre cents (400,00\$) dollars, et ce, afin de compenser le salarié du fait qu'il fournit à ses frais les outils requis par l'Employeur pour l'exécution de sa fonction de mécanicien.

Les pièces d'équipement fournies par la Ville ne doivent être utilisées que dans le cadre du travail effectué pour la Ville.

ARTICLE 12	CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS
-------------------	-------------------------------

12.01 À moins d'indication contraire, le salarié bénéficie, au cours de chaque année, de treize (13) congés fériés chômés et payés. Ces jours sont les suivants :

Le jour du Premier de l'an	Le lendemain du Premier de l'an
Le Vendredi saint	Le Lundi de Pâques
La Fête de Dollard ou la journée Nationale des Patriotes	La Fête Nationale du Québec
La fête du Travail	La Fête du Canada
Le jour de l'Action de grâces	La veille de Noël
Le jour de Noël	Le lendemain de Noël
La veille du Premier de l'an	

Les fêtes civiques ou civiles proclamées par les autorités municipales, provinciales ou fédérales, décrétées par une loi ou un règlement ou de tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités sont applicables à l'ensemble des salariés.

12.02 Congés fériés

Pour le salarié préposé à l'aréna et le salarié préposé à l'entretien ménager affecté sur un horaire selon l'Annexe C, les jours de congés fériés fixés à 12.01 sont accordés le même jour.

Pour le salarié qui travaille ces jours-là en vertu de son horaire, ces jours de congés fériés sont rémunérés à son taux horaire en plus de la rémunération prévue à l'article 10.03, et ce, pour toutes les heures effectuées à son horaire, ou, celui-ci peut demander que les heures du congé férié soient mises dans sa banque « fériés ».

Pour le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des congés fériés, il reçoit une compensation égale à huit (8) heures à taux simple à son taux horaire en lieu et place d'un jour chômé et payé, ou, celui-ci peut demander que les heures du congé férié soient mises dans sa banque « fériés ». Si ce salarié est appelé à travailler une telle journée, il reçoit en plus la rémunération prévue à l'article 10.03.

Les heures accumulées dans la banque « fériés » conformément aux dispositions de l'article 12.02, non-utilisées alors, sont payées dans la semaine qui inclut le 15 décembre au taux de salaire en vigueur. Les heures accumulées dans la banque « fériés » conformément aux dispositions de l'article 12.02, pendant la période du 15 au 31 décembre d'une année, non-utilisées alors, sont payées dans la semaine qui inclut le 15 décembre de l'année suivante, au taux de salaire alors en vigueur.

Les mêmes modalités s'appliquent au salarié du secteur voirie, parcs et espaces verts travaillant sur le quart de fin de semaine.

Pour les autres salariés, les jours de congés fériés indiqués à l'article 12.01 sont chômés et payés selon leur taux horaire.

Pour toute fête chômée et payée coïncidant avec un jour non ouvrable, le congé est accordé à la date fixée par la fonction publique provinciale pour reporter ce congé, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

Dans le cas du salarié étudiant, il a droit aux congés prévus par la *Loi sur les normes du travail* ou par la *Loi sur la Fête Nationale*, selon le cas, et reçoit l'indemnité qui y est prévue pour autant qu'il respecte les règles d'attribution prévues à l'article 12.03.

Dans le cas d'un salarié en période d'essai affecté à un poste régulier, celui-ci a droit, pendant sa période d'essai, aux jours chômés et payés prévus à l'article 12.01 de même qu'à la rémunération pour de tels jours prévus à l'article 12.02 pour autant qu'il respecte les règles d'attribution prévues à l'article 12.03.

- 12.03 Le salarié bénéficie des fêtes chômées payées à la condition d'avoir été présent au travail le dernier jour de son horaire régulier de travail précédant la fête et le premier jour de son horaire régulier de travail suivant la fête, à moins que son absence soit prévue à la convention collective
- 12.04 Toute fête chômée payée survenant pendant les vacances d'un salarié est remplacée par une journée additionnelle de vacances fixée après entente avec son supérieur immédiat.

12.05 **Congés mobiles**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent bénéficie de deux (2) jours de congé mobile payé à être pris au plus tard le 15 décembre suivant, au moment de son choix, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures à son supérieur immédiat et après avoir obtenu son approbation, en tenant compte des besoins du secteur. Malgré ce qui précède, ces congés mobiles ne pourront être pris entre le vingt-cinq (25) décembre et le premier (1^{er}) janvier à moins d'entente avec le directeur de Service.

L'indemnité d'un congé mobile correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé ce jour-là sans réduction de son salaire.

Pour le salarié en période d'essai qui a obtenu une fonction selon les mécanismes prévus à la convention collective et qui n'a pas travaillé toute l'année de référence, celui-ci a droit au congé mobile payé, et ce, aux mêmes conditions que les paragraphes ci-haut mentionnés et de la même manière : mille quarante heures (1 040) : deux (2) jours.

ARTICLE 13	CONGÉS SANS TRAITEMENT
-------------------	-------------------------------

- 13.01 Le salarié désirant bénéficier, pour raison personnelle, d'un congé sans traitement de plus d'un (1) mois, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois, effectue une demande à cet effet au moins un (1) mois avant la date du début dudit congé. Cette demande peut être acceptée ou refusée par l'Employeur.

Le congé mentionné au paragraphe précédent peut être à temps plein ou à temps partiel. En cas de refus de l'Employeur, celui-ci doit en transmettre les motifs par écrit au salarié.

- 13.02 Tout salarié obtient un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) mois moyennant un préavis à l'Employeur d'un (1) mois avant date de début dudit congé.

Tout salarié possédant huit (8) ans d'ancienneté obtient un congé sans traitement d'une durée d'un (1) mois à douze (12) mois, moyennant un préavis à l'Employeur d'un (1) mois avant la date de début dudit congé.

L'application des dispositions de la présente clause de congés sans traitement automatique ne peut entraîner l'absence de plus de deux (2) salariés cols bleus à la fois. La présente limite ne s'applique pas dans le cas d'un congé sans traitement consécutif à un congé de maternité ou à un congé de maladie de courte ou longue durée couvert par l'assurance collective.

- 13.03 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue pour autant qu'il se soit écoulé cinquante pourcent (50%) de la durée autorisée du congé au moment où il effectue sa demande. Pour ce faire, il doit présenter un préavis d'au moins trente (30) jours à son supérieur immédiat.
- 13.04 À son retour de congé sans traitement, le salarié réintègre le poste qu'il détenait avant son départ, ou tout autre poste en application des mouvements de personnel.
- 13.05 Pendant son congé sans traitement, le salarié continue de bénéficier des régimes contributifs (assurances). Dans un tel cas, le salarié doit payer la totalité des primes. L'arrêt de paiement de la part du salarié entraîne l'interruption des protections et contributions.

ARTICLE 14 VACANCES

14.01 Le salarié auxiliaire a droit, à compter du 1^{er} janvier 2017 et au 1^{er} janvier des années subséquentes, selon le nombre d'années d'ancienneté à la Ville :

- À deux (2) semaines de vacances s'il a moins de cinq (5) années de service au 30 avril d'une année et quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné.
- À trois (3) semaines de vacances s'il compte cinq (5) années et plus de service au 30 avril d'une année et six pour cent (6 %) du salaire brut gagné.

La rémunération pour de telles semaines est remise au salarié sur chacune de ses paies.

Le choix des semaines s'effectuant conformément à la procédure de choix de vacances prévue à la convention collective.

14.02 Le salarié permanent a droit, au 1^{er} janvier de chaque année, aux vacances suivantes selon le nombre d'année d'ancienneté à la Ville :

- Moins d'un (1) an, huit (8) heures par mois de service, maximum quatre-vingts (80) heures.
- Un (1) an ou plus, cent vingt (120) heures.
- Trois (3) ans et plus, cent trente-six (136) heures.
- Quatre (4) ans et plus, cent soixante (160) heures.
- Dix (10) ans et plus, cent soixante-huit (168) heures.
- Quinze (15) ans et plus, cent soixante-seize (176) heures.
- Vingt (20) ans et plus, deux cent (200) heures.
- Vingt-cinq (25) ans et plus, deux cent quarante (240) heures.
- Huit (8) heures additionnelles par année de service s'il a complété vingt (20) années, jusqu'à ce qu'il atteigne deux cent quarante (240) heures.

Le salarié peut, si les besoins du service le permettent, prendre un (1) jour de vacance à la fois. Le salarié doit faire sa demande à son supérieur au moins sept (7) jours à l'avance. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

Au 1^{er} janvier 2017, le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances auxquelles il avait droit le 1^{er} mai 2016, doit les prendre avant le 30 avril 2017, à défaut, elles lui sont payées, sauf pour les dix (10) jours qu'il peut reporter conformément à l'article 14.06.

- 14.03 Le salarié choisit, avant le 15 mars de chaque année, les dates auxquelles il désire prendre ses vacances. Elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariés d'un même secteur.

Dans tous les cas, le choix de vacances des salariés est soumis à l'approbation de la Ville qui tient compte des besoins du secteur.

Sous réserve du paragraphe précédent, chaque salarié est assuré de pouvoir prendre deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 24 juin et le 1^{er} septembre. Toutefois, un salarié peut prendre de façon consécutive plus que ce maximum de deux (2) semaines consécutives si, après l'expression du choix de vacances de son secteur, il reste des périodes disponibles, le tout étant obligatoirement soumis aux normes édictées au 1^{er} et 2^{ième} paragraphe ci haut mentionné.

- 14.04 Une liste de vacances doit être affichée par l'Employeur le 1^{er} avril de l'année, afin que les salariés sachent à l'avance les dates de leurs vacances. Cependant le salarié doit connaître les dates de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 14.05 Le salarié qui déplace sa période de vacances, doit le faire avant le 1^{er} mai. L'application de cette clause ne peut obliger un salarié à déplacer ses vacances déjà fixées.

- 14.06 Malgré la clause précédente, tout salarié a le droit de reporter à l'année de vacances suivante, un maximum de dix (10) jours ouvrables de vacances auxquels il a droit dans l'année en cours.
- 14.07 Le salarié qui est hospitalisé pendant deux (2) jours et plus durant ses vacances peut déplacer un nombre de jours de vacances équivalant au nombre de jours d'hospitalisation et de convalescence prescrite à la suite d'une hospitalisation incluse dans la période de vacances.
- 14.08 Lorsqu'un salarié permanent quitte définitivement son emploi à la Ville, celle-ci lui paie les vacances acquises et non prises auxquelles il a droit à la date de son départ. Advenant son décès, ses ayants droit bénéficient de ces mêmes dispositions.
- 14.09 Aucun salarié n'est tenu de revenir au travail pendant sa période de vacances. S'il accepte, il est rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable au travail effectué lors des jours de congés fériés payés, et il bénéficie d'un crédit de vacances équivalant au nombre d'heures travaillées.
- 14.10 Dans les cas des salariés dont la semaine de travail est différente, les vacances sont calculées aux mêmes conditions que leur semaine régulière.
- 14.11 Pour le salarié permanent, le salaire versé durant les heures de vacances accordées à l'article 14.02 est calculé en multipliant par le pourcentage correspondant et en prenant pour acquis qu'une (1) semaine de vacances égale deux pour cent (2 %), que deux (2) semaines de vacances égalent quatre pour cent (4 %), que trois (3) semaines de vacances égalent six pour cent (6 %), que quatre (4) semaines de vacances égalent huit pour cent (8 %), que cinq (5) semaines de vacances égalent dix pour cent (10 %), que six (6) semaines de vacances égalent douze pour cent (12 %); de ses gains bruts, gagnés durant l'année de référence précédente (incluant temps supplémentaire et prime). Le salarié permanent ne peut recevoir moins que son taux horaire de sa fonction régulière.
- 14.12 Les vacances d'un salarié absent à cause d'une lésion professionnelle ou en assurance maladie sont accordées de la manière suivante :
- a) Toute période de vacances d'un salarié qui coïncide avec une période pendant laquelle il est rémunéré comme accidenté du travail ou en assurance salaire, est automatiquement annulée et le solde de ses jours de vacances est porté à son crédit. Ce crédit peut être utilisé en entier lors du retour au travail du salarié, si ce dernier revient au travail au cours de la même année de référence durant laquelle s'est produit l'événement. S'il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables pour que le salarié utilise ses crédits de vacances en entier, le solde des jours qui n'ont pas été pris est reporté à l'année de référence suivante et sa période de vacances est choisie après approbation du directeur du service.

- b) Cependant, si le salarié revient au travail au cours d'une année de référence subséquente à celle pendant laquelle il a eu l'événement, le solde des jours de vacances qui avait été porté à son crédit selon le paragraphe précédent, additionné du crédit accumulé pendant l'année jusqu'à la date de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle ou en assurance salaire, est porté à son crédit. Ce crédit peut être cumulé pour une période maximale de douze (12) mois à moins qu'une disposition législative n'accorde des droits supérieurs. Le salarié peut demander à son employeur que ce crédit non utilisé lui soit payé.
- c) Rien dans le présent texte ne peut être interprété de façon à ce qu'un salarié bénéficie de plus de vacances que s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 15	CONGÉS SOCIAUX – JURÉ OU TÉMOIN
-------------------	--

15.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage ou de son union civile : cinq (5) jours ouvrables.
- b) Lors du mariage ou de l'union civile, de ses père, mère, frère, sœur, enfant ou enfant de son conjoint : le jour de l'événement
- c) Lors du décès de son conjoint, de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère : cinq (5) jours ouvrables. Ce congé doit être pris dans les trente (30) jours du décès.
- d) Lors du décès de ses frère, soeur, gendre, bru, beau-père, belle-mère, petit-fils ou petite-fille : trois (3) jours ouvrables.
- e) Lors du décès de ses grand-mère, grand-père, beau-frère, belle-soeur, oncle, tante, neveu ou nièce : le jour des funérailles.
- f) Lors du changement de domicile : un (1) jour ouvrable. Le salarié ne peut bénéficier d'un tel congé qu'une fois par trois (3) ans.
- g) Si l'événement se produit à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la Ville, le salarié a droit à une journée additionnelle de congé payé. Si l'événement se produit à plus de cinq cents (500) kilomètres de la Ville, le salarié a droit à deux (2) jours additionnels de congé payé. Ces congés additionnels sont accordés pour autant que le salarié assiste aux funérailles.

15.02 Les congés établis au présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou absences prévus à la convention collective sauf dans le cas des congés prévus pour décès qui surviennent durant les vacances du salarié. Les congés pour mortalité prévus au présent article doivent être pris dans la période comprise depuis le jour du décès jusqu'au quinzième (15^e) jour suivant.

Advenant le cas où l'inhumation avait lieu à une date ultérieure aux funérailles, le salarié pourra utiliser un des jours de congé prévus pour l'événement et s'absenter alors du travail sans perte de salaire.

15.03 L'Employeur peut aussi accorder des congés pour raisons personnelles ou pour couvrir les événements de force majeure, et ce, sans perte de traitement.

15.04 Sur production de subpoena ou de tout autre document à cet effet, tout salarié sommé d'agir comme juré, ou de comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie prenante, peut s'absenter sans perte de traitement ni de privilèges. Cependant, la Ville ne paie que la différence entre le montant que le salarié concerné touche comme juré ou témoin, s'il y a lieu, et le traitement régulier qu'il aurait gagné s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 16	DROITS PARENTAUX
-------------------	-------------------------

16.01 L'Employeur convient de respecter les dispositions des lois et règlements relativement au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental. Ces dispositions font partie intégrante de la convention collective comme si elles étaient reproduites au long.

16.02 La salariée ayant accumulé au moins vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, a droit de recevoir durant dix-huit (18) semaines une indemnité complémentaire de revenu égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire régulier et les prestations qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale du Québec (RQAP).

Le salarié bénéficiant d'un congé de paternité ou d'adoption a droit à la rémunération supplémentaire prévue au premier paragraphe du présent article, et ce, pour un maximum de cinq (5) semaines.

Durant un congé pour retrait préventif au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la Ville verse à la salariée pour les trois (3) premières semaines du congé, la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail et le total des indemnités prévues à cette loi qui lui sont versées en raison de ce congé.

Elle peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congé maladie et d'assurance salaire en cas de complication de sa grossesse.

Advenant que la convention collective des cols blancs de la Ville à être négociée à compter de 2016 prévoit des dispositions plus avantageuses en regard du congé prévu au présent article, les dispositions de l'article 16.02 de la présente convention seront modifiées pour intégrer à cet article lesdites dispositions.

16.03 Le salarié bénéficie d'un congé de cinq (5) jours sans réduction de traitement, 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.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième (14^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Le salarié peut aussi utiliser les jours accumulés à sa banque de temps compensé ou les jours de vacances auxquels il a droit.

16.04 **Dispositions générales**

À la fin des congés précités à l'article 16.01, le salarié a droit aux avantages et bénéfices suivants :

- a) Le salarié continue de bénéficier de tous les droits et privilèges que lui confère la convention et il continue d'accumuler son ancienneté.
- b) Le salarié doit maintenir sa cotisation prévue à l'article 21 et 22. La Ville assume sa part, s'il y a lieu.
- c) À son retour au travail, la Ville doit réintégrer le salarié dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- d) Le salarié peut reporter la totalité ou une partie de ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé; il doit cependant aviser la Ville par écrit de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.
- e) En outre, le salarié peut, à l'expiration de son congé, utiliser les jours de vacances auxquels il a alors droit.
- f) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un salarié un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

17.01 Les membres nommés par le Syndicat et désignés à l'Employeur selon les modalités prévues à la clause 5.02, sont libérés sans perte de traitement dans les cas suivants :

a) Un maximum de trois (3) représentants pour participer à des congrès, assemblées fédératives, journées d'étude, formation ou tout autre activité syndicale, pour un maximum de deux cent (200) heures, au total, par année.

b) **Comité de relations de travail**

Ce comité est formé de deux (2) représentants du Syndicat et d'au moins un (1) représentant de l'Employeur. Il a pour objet de discuter de toute question d'intérêt patronal-syndical. Il se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. La réunion se tient pendant les heures régulières de bureau et les membres sont payés pour le temps que dure la réunion avec l'Employeur pendant les heures régulières de travail du membre, ou si celui-ci est en congé hebdomadaire et qu'il assiste à la réunion, les heures de réunion sont rémunérées à taux régulier sans minimum d'heures de présence, il peut proposer des modifications à la convention collective.

c) **Comité de négociation**

Ce comité est formé de trois (3) représentants du Syndicat et d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur. Il a pour objet de participer aux séances de négociation et de conciliation qui se déroulent normalement pendant les heures régulières de bureau. Les représentants sont payés pour le temps que nécessitent les séances avec l'Employeur pendant les heures régulières de travail du représentant.

Cependant, un maximum de soixante-douze (72) heures est accordé pour la préparation de la négociation.

d) Un (1) représentant du Syndicat pour assister le salarié lors de rencontres avec l'Employeur dans la procédure interne de réclamation de grief.

e) Un (1) représentant du Syndicat lors de journées d'audition devant un tribunal administratif.

f) Deux (2) représentants du Syndicat pour rencontrer l'Employeur concernant des affaires syndicales-patronales courantes.

g) Dans le cas de situations particulières, les parties peuvent s'entendre sur l'ajout de libérations syndicales supplémentaires.

- 17.02 Le salarié convoqué à comparaître comme témoin devant un tribunal administratif est libéré de son travail sans perte de traitement pour le temps requis. Le salarié qui travaille de soir ou de nuit, au moment où sa présence est requise n'est pas tenu de se présenter au travail la veille ou le jour même de sa libération si sa présence est requise pour plus de deux (2) heures.
- 17.03 L'Employeur doit être avisé des libérations syndicales dans un délai raisonnable.
- 17.04 Après épuisement des heures prévues à l'alinéa 17.01 A) et sur demande du Syndicat, un (1) ou des salariés sont libérés pour le temps nécessaire aux activités syndicales relatives à des congrès, assemblées fédératives, journées d'études, formation ou réunions. Durant cette période, le ou les salariés visés continuent de recevoir leur rémunération et de bénéficier de l'ensemble des dispositions de la convention collective. Ces libérations syndicales sont sujettes à remboursement par le Syndicat sur réception d'un état de compte de la Ville.

ARTICLE 18	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES
-------------------	---

- 18.01 La Ville reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les élections et référendums dans les municipalités*.
- 18.02 Le salarié qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale obtient, sur demande, après un avis écrit de trente (30) jours et avec l'autorisation de la Ville, un congé sans traitement pouvant s'étendre de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.
- 18.03 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale peut bénéficier, sur demande, après un avis écrit de dix (10) jours et avec l'autorisation de la Ville, d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.
- 18.04 À son retour, le salarié réintègre le poste qu'il détenait avant son départ ou tout autre poste en application des dispositions de mouvements de personnel.

ARTICLE 19	RESPONSABILITÉ CIVILE
-------------------	------------------------------

- 19.01 La Ville s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes autres que ceux de fautes lourdes posées dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié.

19.02 La Ville convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de perte ou de dommage résultant d'actes, autres que ceux de fautes lourdes, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas indemnisé d'une autre source, pourvu que :

- a) le salarié ait donné au directeur du service, par écrit et dès que raisonnablement possible, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) qu'il cède à la Ville, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre le tiers et qu'il signe tous les documents requis à cette fin par la Ville.

19.03 Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le salarié poursuivi. Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur.

ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE ET PROTECTION DU REVENU
-------------------	--

20.01 Au 1^{er} janvier de chaque année le salarié permanent a droit à soixante-douze (72) heures de congé de maladie.

Le salarié en période d'essai et qui a obtenu une fonction selon les mécanismes prévus à la convention collective, a droit au congé de maladie selon le prorata par mois complet de service à la Ville. Lorsque le résultat donne une fraction d'heure, on arrondit selon la règle suivante : 0,4 et moins on arrondit au chiffre inférieur, 0,5 on arrondit au chiffre supérieur, ainsi le prorata est constitué d'heures et non de fraction d'heure.

Les jours non utilisés sont payés, au plus tard dans la semaine de paie qui inclut le 15 décembre, au taux de salaire alors en vigueur. Le salarié peut utiliser, par anticipation, un (1) jour de congé de maladie auquel il a droit au 1^{er} janvier suivant afin de lui permettre de bénéficier de l'assurance salaire courte durée entre le 15 décembre et le 31 décembre de l'année en cours.

20.02 **Contrôle médical**

- a) Toute absence pour cause de maladie doit être rapportée sans délai à la Ville. Si un salarié est obligé de quitter son travail pour cause de maladie, sa réserve en maladie est débitée au prorata de ses heures ou fraction d'heures d'absence.

- b) Les jours de congé de maladie peuvent aussi être utilisés par le salarié lors de la maladie d'un enfant, d'un enfant du conjoint ou du conjoint.
- c) La Ville ne peut exiger un certificat médical que pour une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus et, dans ce cas, elle peut exiger la preuve des faits allégués et prendre toutes dispositions qu'elle juge appropriées pour en vérifier la véracité. Dans ce cas, la Ville rembourse, s'il y a lieu, au salarié le coût du certificat médical demandé.
- d) Cependant, dans le cas d'absences répétées d'un salarié, la Ville peut exiger un certificat médical pour les absences plus courtes après avoir avisé par écrit le salarié d'une telle obligation. Cette obligation demeure en vigueur pour une période de six (6) mois et peut être prolongée au besoin. Dans ce cas, la Ville rembourse s'il y a lieu, au salarié le coût du certificat médical demandé.

20.03 a) Dans le cas où à la suite d'un examen médical, la Ville décide de muter un salarié permanent, ou de le rétrograder, ou de ne plus lui permettre de remplir ses fonctions habituelles ou de l'empêcher d'accéder à une fonction supérieure, elle l'avise par écrit des motifs et raisons de sa décision.

Ce privilège s'applique également au salarié auxiliaire ayant complété sa période d'essai.

b) Les dispositions de l'article 25 s'appliquent eu égard aux décisions de la Ville.

20.04 Les paiements effectués en vertu des alinéas 20.06 n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur du salarié.

20.05 **Accident du travail et maladie professionnelle**

Dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, le salarié et l'Employeur continuent de contribuer aux différents régimes contributifs (assurance collective, régime de retraite) prévus à la convention collective sur la base du traitement régulier du salarié. L'arrêt de paiement de la part du salarié entraîne l'interruption des protections et contributions.

20.06 a) La Ville verse au salarié qui est victime d'une lésion professionnelle, le salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eut été de son incapacité.

- b) Dans le cas d'absence, au-delà de la première journée, et ce, en raison d'accident subi ou de maladie contractée au travail, la Ville avance à chaque semaine au salarié visé un montant correspondant à celui qu'il est en droit de recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, conformément à la loi, et ce, pour la période pendant laquelle le salarié est en droit de recevoir l'indemnité de remplacement de revenus conformément à la loi.
- c) Le montant versé conformément au paragraphe b) comprend uniquement la compensation payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* que la Ville lui verse pour le compte de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Cependant, il est entendu que le salarié doit remettre à la Ville toute indemnité de remplacement du revenu qu'il pourrait recevoir de la Commission de la santé et sécurité du travail.
- d) Pour recevoir les avances prévues au présent article, le salarié devra produire les documents ou certificats signés par un médecin et attestant de son incapacité. À défaut de fournir ces documents ou dans l'éventualité où la Commission de la santé et de la sécurité du travail refuse la réclamation du salarié, la Ville cessera de verser la compensation.
- e) Advenant l'application du point d), le salarié qui est reconnu en incapacité temporaire reçoit les prestations prévues à l'article 21, en autant qu'il y ait droit. L'Employeur continue d'avancer les indemnités de l'assurance-collective dues au salarié.
- f) La Ville peut faire examiner le salarié par un médecin choisi par la Ville. Les coûts de l'examen et du transport n'étant pas à la charge du salarié et étant prévus durant les heures normales de travail.

20.07 **Disposition relative à la mise en application du droit de retour au travail d'un salarié victime d'une lésion professionnelle**

- a) Un salarié permanent apte au travail à la suite d'une lésion professionnelle est réinstallé dans sa fonction pour autant qu'il soit en mesure de l'accomplir.
- b) Lorsque le salarié doit être déplacé de sa fonction et être affecté à une autre fonction en raison de ces limitations fonctionnelles permanentes, l'affectation dans une autre fonction et les conditions de travail incluant le salaire du salarié dans cette nouvelle fonction peut faire l'objet d'une entente entre les parties au niveau du comité de relations du travail, selon la convention collective et des lois applicables.

- c) Le salarié qui ne peut être affecté conformément aux dispositions du présent article, voit son lien d'emploi terminé et bénéficie alors des dispositions relatives à la réadaptation prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sauf si celui-ci peut être indemnisé en vertu des dispositions du régime d'assurance invalidité, auquel cas il maintient son lien d'emploi en conformité avec les dispositions de la convention collective régissant un salarié invalide et recevant de telles prestations.

ARTICLE 21	ASSURANCE COLLECTIVE
-------------------	-----------------------------

21.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective présentement offert aux salariés. Les modalités de ce régime sont contenues dans la police maîtresse laquelle fait foi des droits et obligations des parties.

21.02 **Assurance salaire courte durée**

- a) Le salarié, en cas d'absence pour maladie ou pour accident non imputable au travail, doit faire une demande de prestation d'assurance maladie dans un centre de service Canada. Si celui-ci est admissible, il reçoit alors les prestations prévues au régime d'assurance emploi pour une telle période d'invalidité.

Si le salarié effectue, au cours d'une même année, une seconde demande de prestations d'assurance maladie auprès de Services Canada et qu'il n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance maladie, la Ville lui verse l'indemnité à laquelle il aurait eu droit en vertu du régime d'assurance emploi soit cinquante-cinq pourcent (55%) de son traitement hebdomadaire brut auquel les déductions usuelles sont effectuées, et ce, pour les seize (16) premières semaines.

- b) Durant cette période pour un salarié recevant des prestations d'assurance maladie courte durée en vertu du premier alinéa du paragraphe a) ci-dessus, la Ville s'engage à verser, au salarié permanent ou au salarié auxiliaire ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté au moment du début de la période d'invalidité, une indemnité complémentaire de revenu égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son traitement hebdomadaire brut et les prestations qu'il reçoit de Développement et ressources humaines Canada.
- c) Pour la période de la dix-septième (17^e) semaine à la vingt-sixième (26^e) semaine exclusivement, l'employeur verse, au salarié en invalidité par suite d'une absence pour maladie ou accident non imputable au travail durant cette période et ayant déjà reçu les prestations prévues aux paragraphes A) et B) ci-dessus, une indemnité de revenu égale à soixante-dix pourcent (70 %) de son traitement hebdomadaire brut.

Assurance salaire longue durée

- d) Si la période d'invalidité se prolonge au-delà de la période d'indemnisation prévue au paragraphe c) ci-dessus, le salarié a droit, dans la mesure où il se qualifie, aux prestations d'invalidité longue durée prévues au régime d'assurance collective présentement en vigueur.
 - e) Pendant une absence visée par les paragraphes précédents, le salarié conserve son statut de salarié ainsi que les avantages et les obligations au sens de la convention collective, comme s'il était au travail.
- 21.03 a) Advenant qu'un salarié, pour des raisons physiques ou médicales, soit déclaré inapte de façon permanente à remplir sa fonction, l'Employeur peut, malgré les dispositions de l'article 24, affecter ce salarié en priorité à un emploi compatible avec son état médical et physique.
- b) Le syndicat est alors consulté pour la situation décrite au paragraphe précédent.
- 21.04 Le coût total des primes, pour l'ensemble des couvertures prévues au plan d'assurance collective, est payé à parts égales entre l'Employeur et les salariés (50 %-50 %).

Malgré ce qui précède, les primes payées par les salariés sont utilisées en priorité pour défrayer cent pour cent (100 %) des coûts du régime d'assurance-salaire invalidité longue durée. Le résiduel des primes payées par les salariés est utilisé pour défrayer les autres couvertures du plan d'assurance collective jusqu'à concurrence des paramètres indiqués au premier paragraphe.

Les primes payées par l'Employeur, pour l'ensemble des assurés, ne peuvent être utilisées pour défrayer les coûts du régime d'assurance salaire invalidité longue durée. Dans l'éventualité où les primes exigibles pour le régime d'assurance-salaire invalidité longue durée représentent, pour un ou plusieurs assurés, plus de cinquante pour cent (50%) du coût de l'ensemble des couvertures prévues au plan d'assurance collective, cet ou ces assuré(s) paient, malgré le premier paragraphe, la totalité des primes exigibles pour l'assurance-salaire invalidité, longue durée et l'employeur s'engage à verser à cet ou ces assuré(s) une indemnité équivalente au surplus de cinquante pour cent (50%) assumé par cet ou ces assuré(s). Cette indemnité n'affecte pas le partage du paiement de la facture globale des primes d'assurance collective. Les modalités de paiement de cette indemnité sont à déterminer par entente entre l'assuré et l'Employeur.

- 21.05 Toute modification au plan d'assurance collective présentement en vigueur, qui fait partie intégrante de la convention collective, ne peut être apportée sans entente écrite préalable entre les parties. Sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties pourront discuter de certaines modifications au régime à être applicables lors du renouvellement de contrat.

- 21.06 Aux fins d'application de l'assurance vie et de l'assurance salaire pour le salarié auxiliaire ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté, le salaire assurable du salarié est établi selon la moyenne hebdomadaire du nombre d'heures travaillées calculé en se référant à l'année précédente ou, dans le cas d'un poste nouvellement créé, à une période moindre.
- 21.07 Lorsqu'un salarié reçoit des prestations d'invalidité de toute assurance collective applicable, le salarié et l'Employeur continuent de contribuer aux différents régimes contributifs (assurance collective, régime de retraite) prévus à la convention collective sur la base du traitement régulier du salarié. L'arrêt de paiement selon les modalités du contrat d'assurance collective de la part du salarié entraîne l'interruption des protections et contributions.

ARTICLE 22	RÉGIME DE RETRAITE
-------------------	---------------------------

- 22.01 Les parties conviennent de remplacer le régime de retraite simplifiée (RRS) en vigueur à la date de la signature de la convention, par un régime de retraite par financement salarial (RRFS-FTQ). Les modalités de remplacement de ce régime devant être convenues entre les parties.
- 22.02 Les contributions au régime de retraite simplifiée (RRS) sont à parts égales entre l'Employeur et le salarié, et le pourcentage de contribution pour chacune des parties est fixé à sept pour cent (7 %) pour la durée de la convention.
- Pour la mise en application d'un régime de retraite par financement salarial (RRFS-FTQ) celui-ci ne doit, pour l'Employeur, en aucun temps et en aucune circonstance entraîner une augmentation de la contribution actuelle de l'Employeur au régime de retraite simplifiée en vigueur à la date de signature de la convention collective, à moins d'entente entre les parties.
- 22.03 La participation des salariés à ce régime de retraite simplifiée (RRS) est obligatoire pour tous les salariés permanents de la Ville ainsi que ceux assujettis par les dispositions des lois régissant ce type de régime.
- 22.04 Toute modification au régime de retraite simplifiée (RRS) présentement en vigueur, qui fait partie intégrante de la convention collective, ne peut être apportée sans entente écrite préalable entre les parties.
- 22.05 Cent vingt (120) jours après la signature de la convention collective, les parties se rencontreront pour établir, le cas échéant, les modalités d'implantation du régime de retraite par financement salarial (FTQ).

Les parties conviennent de modifier les articles 22.03 et 22.04 lors de la mise en vigueur du régime de retraite par financement salarial (RRFS-FTQ), et ce, afin de les ajuster audit régime.

22.06 **Fonds de solidarité FTQ**

La Ville convient de permettre à ses salariés de déposer directement à leurs comptes au Fonds de solidarité FTQ ou aux comptes de Régime de retraite identifiés à la Ville, du montant identifié par le salarié, des montants monnayés en vertu des articles sur les crédits maladies, la banque de temps ou la semaine de vacances payable au comptant.

Le salarié désirant se prévaloir du dépôt prévu au paragraphe précédent devra en faire la demande par écrit adressée à son supérieur immédiat, au moins trente (30) jours avant la fin de l'année de référence.

ARTICLE 23	ANCIENNETÉ
-------------------	-------------------

23.01 Les parties conviennent que l'ancienneté des salariés est telle qu'apparaissant à l'Annexe B de la présente convention pour en faire partie intégrante.

À compter de la signature de la présente convention collective, lorsque la date d'ancienneté est identique pour deux ou plusieurs salariés, un tirage au sort détermine leur rang d'ancienneté, et ce, en leur présence et celle du représentant du Syndicat.

23.02 La Ville dresse une liste d'ancienneté mise à jour à la date de fin de la période de paie précédant le 1^{er} avril à celle précédant le 1^{er} octobre de chaque année. Elle en transmet copie au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant ces dates.

Cette liste doit aussi être affichée à la vue des salariés sur les tableaux d'affichage en place prévus à cet effet, et ce, pendant trente (30) jours, elle contient les informations suivantes : le nom du salarié, le titre de sa fonction et sa date d'ancienneté.

Si cette liste contient des erreurs ou des omissions, elles seront discutées et corrigées pendant la période d'affichage. Après quoi la liste est valide jusqu'au prochain affichage.

Advenant le refus de la Ville de modifier l'erreur, le Syndicat peut déposer un grief tel que la procédure est décrite à l'article 25.

23.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Ville, ne constituent pas une interruption de service.

23.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi.
- b) Congédiement pour cause.
- c) Mise à pied de plus de douze (12) mois.
- d) En cas de mise à pied, s'il ne se rapporte pas au travail cinq (5) jours ouvrables (sauf dans le cas de maladie, d'accident ou autres motifs raisonnables dont la preuve incombe au salarié) après avoir reçu un avis de rappel écrit par lettre enregistrée à sa dernière adresse connue; une copie conforme de cet avis doit être envoyée au Syndicat dans les meilleurs délais;
- e) Absence du travail pendant plus de trois (3) jours consécutifs sans avis ou sans motif raisonnable.

23.05 Lorsqu'un salarié accepte d'exercer temporairement une fonction hors de l'unité d'accréditation sans avoir quitté la Ville, il continue de bénéficier de tous ses droits et avantages prévus à la convention et la cotisation syndicale demeure pendant une durée maximale de six (6) mois et il reprend les droits d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Après cette période de six (6) mois, il perd son ancienneté et son emploi.

ARTICLE 24	MOUVEMENTS DE PERSONNEL
-------------------	--------------------------------

24.01 Lorsqu'un poste permanent devient vacant de façon définitive ou lorsqu'un nouveau poste permanent est créé, la Ville dispose d'une période de trente (30) jours du début d'une vacance afin de décider si elle comble le poste, l'abolit ou le modifie. Une fois sa décision prise ou à défaut de prendre une telle décision durant cette période, la Ville s'engage à procéder à l'affichage du poste. Cet affichage doit s'effectuer dans les trente (30) jours de la décision à cet effet ou de l'expiration du délai pour prendre une telle décision.

Le poste affiché doit l'être pendant sept (7) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage afin que les salariés intéressés puissent poser leur candidature.

Ne sont pas considérés vacants, aux fins des présentes, les postes inoccupés par suite de maladie, d'accident de travail, de vacances annuelles, de congé autorisé ou vacants, pendant une période d'essai prévue au présent article 24.05.

24.02 **L'avis d'affichage doit contenir les indications suivantes :**

- a) Fonction
- b) Nom du secteur et du service
- c) Lieu de travail
- d) Horaire de travail
- e) Période d'affichage
- f) Description sommaire de la nature du travail
- g) Qualifications requises et exigences normales de la fonction
- h) Salaire attaché au poste

Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

24.03 Tout salarié intéressé doit poser sa candidature par écrit auprès du service des ressources humaines au plus tard avant la fin de la période d'affichage. La Ville fournit au Syndicat la liste des candidatures et de la nomination à la fonction affichée.

Tout salarié absent pendant une période d'affichage est réputé avoir postulé en autant que le salarié peut occuper la fonction au moment requis par l'affichage. Au besoin, la Ville peut joindre un salarié absent par communication téléphonique afin de vérifier son intérêt à obtenir la fonction.

24.04 La Ville attribue le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont les qualifications requises et satisfont aux exigences normales du poste. En premier lieu, au salarié permanent en deuxième lieu, au salarié auxiliaire et si le processus est improductif, le poste est comblé par des candidats de l'extérieur. Les qualifications requises et les exigences normales doivent être en relation avec le poste.

24.05 Dans tous les cas de changement de poste, le salarié auquel le poste est attribué bénéficie d'une période d'essai de trente (30) jours.

Au cours de cette période, le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou à la demande de l'Employeur, ce dernier peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration ou à sa limite, s'il est en mesure d'établir que le salarié satisfait ou ne satisfait pas aux exigences normales de la fonction, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. La décision du salarié de réintégrer son ancien poste conformément aux dispositions du présent paragraphe, ne peut lui causer préjudice lors d'affichage futur de fonctions identiques vacantes.

Pendant la période d'essai d'un salarié, la Ville s'assure que celui-ci reçoit le soutien normalement requis.

24.06 Si le salarié réintègre son ancien poste à la demande de l'Employeur, le salarié peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.

24.07 S'il y a réintégration dans l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à un autre salarié parmi ceux qui ont posé leur candidature et qui possèdent les qualifications requises et satisfont aux exigences normales du poste.

24.08 **Mise à pied**

Dans le cas de mise à pied, l'Employeur garde au travail le salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche. Tout d'abord parmi les salariés auxiliaires et, pour finir, parmi les salariés permanents ne détenant pas la sécurité d'emploi conformément aux dispositions de l'article 7.02.

24.09 **Rappel au travail**

Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle au travail le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés inscrits sur la liste de rappel et possédant les qualifications requises pour accomplir la tâche. Tout d'abord, le salarié permanent ne détenant pas la sécurité d'emploi conformément aux dispositions de l'article 7.02 et, pour finir, le salarié auxiliaire.

24.10 Lorsqu'un salarié permanent ne détenant pas la sécurité d'emploi conformément aux dispositions de l'article 7.02 est mis à pied, il peut à son choix, pour autant qu'il ait les qualifications requises, déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre fonction pour être en mesure d'accomplir de façon satisfaisante les tâches principales et habituelles de la fonction en cause où il veut exercer son droit de remplacement. Dans le cas où un salarié permanent déplace un salarié dans une autre fonction, celui-ci conserve le titre de sa fonction, le taux horaire le plus avantageux ainsi que les avantages et obligations liés à la présente convention collective. À défaut de pouvoir effectuer un déplacement conformément aux dispositions du présent article, le salarié est mis à pied et est inscrit à la liste de rappel. Il conserve son statut de salarié permanent.

24.11 **Création d'un poste permanent**

Lorsqu'un salarié auxiliaire a effectué mille sept cent soixante (1 760) heures ou plus à taux régulier à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, à une ou plusieurs fonctions, la Ville doit procéder à l'affichage d'un poste dans la fonction pour laquelle ce salarié a accompli le plus grand nombre d'heures durant ladite période, à moins que les besoins de la Ville ne justifient l'affichage d'un poste dans une autre des

fonctions occupées par ce salarié au cours de la même période sauf si cette affectation temporaire résulte du remplacement d'un salarié permanent ou auxiliaire absent. Cet affichage s'effectue conformément aux dispositions de l'article 24.

La Ville doit fournir au Syndicat, sur demande, l'information en lien avec les heures effectuées dans le cadre du présent article.

À la suite du processus d'affichage prévu à la présente convention, le salarié auxiliaire visé par la présente disposition est, dans le respect dudit processus et des règles d'ancienneté, nommé à un poste permanent pour autant qu'il possède les qualifications requises et satisfasse aux exigences normales du poste.

24.12 Affectation saisonnière (hiver et été)

L'affectation saisonnière signifie l'affectation à une fonction pour une durée limitée pour laquelle le salarié a signifié son intention conformément aux dispositions du présent article.

La période de l'hiver : plus ou moins du 15 novembre au 15 avril

La période de l'été : plus ou moins du 16 avril au 14 novembre

Une fois par année, la Ville identifie ses besoins et détermine les fonctions pour lesquelles une affectation saisonnière sera requise. Celle-ci entre en vigueur lors de l'affectation hivernale pour se terminer après un (1) an d'utilisation.

La Ville procède alors à l'affichage des différentes fonctions devant être comblées pour des besoins saisonniers. Cet affichage s'effectue sur les tableaux prévus à cet effet pendant une période de dix (10) jours. Les salariés intéressés doivent alors poser leur candidature.

La Ville établit alors une liste de disponibilités par fonction, et ce, pour chacune des saisons, par ordre d'ancienneté :

1. Parmi les salariés permanents du secteur, de la fonction;
2. Parmi les salariés permanents du secteur mais dans une autre fonction;
3. Parmi les salariés permanents d'un autre secteur;
4. Parmi les salariés auxiliaires.

Le salarié ayant posé sa candidature et dont le nom est retenu, celui-ci doit aviser l'Employeur de son acceptation ou du refus de l'affectation dans les cinq (5) jours d'un avis à l'effet que sa candidature a été retenue. En cas d'acceptation, le salarié pour les douze (12) prochains mois, ne peut refuser une affectation à ladite fonction.

Une copie de l'affectation saisonnière est envoyée au Syndicat.

24.13 **Affectation temporaire quotidienne**

L'affectation temporaire quotidienne signifie une affectation au jour le jour correspondant à une fonction.

- a) L'Employeur peut faire des affectations temporaires quotidiennes compte tenu des besoins du secteur.
- b) Lorsque la Ville requiert d'un salarié qu'il occupe temporairement un poste autre que celui qu'il occupe régulièrement et couvert par la convention, il reçoit pour toute demi-journée pendant laquelle il occupe ce poste en tout ou en partie, le salaire fixé pour celui des deux (2) postes qui est le mieux rémunéré.
- c) Le salarié affecté temporairement par l'Employeur à une fonction dont l'échelle est inférieure à la sienne, maintient son taux de salaire.
- d) Lorsque l'affectation constitue une promotion, elle est offerte par ancienneté au salarié capable de remplir les exigences normales de la fonction où il est affecté.
- e) À la fin de sa journée de travail, le salarié reprend sa fonction.

24.14 **Poste temporairement vacant**

Dans le cas d'un poste permanent devenu vacant par l'absence d'un salarié qui doit éventuellement revenir à son poste, l'Employeur décide de combler pendant la période d'absence ou dans le cas d'un poste créé temporairement afin de répondre à un besoin spécifique, ce poste est affiché en suivant les dispositions prévues à l'article 24.01 et comblé selon l'ordre prévu à l'article 24.12. Si l'Employeur décide de ne pas afficher le poste, il doit en aviser le Syndicat dans les dix (10) jours de la vacance.

Dans l'éventualité où le salarié remplacé ne réintègre pas son poste, l'Employeur doit alors, à nouveau, appliquer les dispositions de l'article 24.01 dès qu'il est avisé de cette situation.

24.15 **Test**

La Ville peut administrer tout genre de test. Si la Ville décide de recourir à des tests, ceux-ci devront être pertinents et en relation avec les exigences normales de la fonction.

Sur demande préalable du Syndicat, la Ville fournira les résultats.

25.01 Les parties doivent régler équitablement, et dans les plus brefs délais, tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

25.02 Tout salarié a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de le régler avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire de son représentant syndical. À défaut d'entente, le salarié ou le Syndicat peut soumettre son grief.

25.03 **Procédure de règlement des griefs**

C'est le ferme désir des parties de régler tout grief dans les plus brefs délais possibles. Dans tous les cas de grief, la Ville et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure établie ci-dessous.

Première étape

Accompagné, s'il le désire, d'un représentant de son Syndicat, le salarié soumet le grief par écrit à son supérieur immédiat, ou son représentant désigné, dans les trente (30) jours suivant la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Le supérieur immédiat, ou son remplaçant désigné, donne sa réponse par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la date de réception du grief et il en transmet copie au salarié.

Dans le cas d'un grief ayant une portée générale relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective, celui-ci est soumis, dans les trente (30) jours suivant la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de cet événement, directement au directeur général lequel donne sa réponse en respectant les dispositions du second paragraphe de la deuxième étape. Par la suite ce grief suit la procédure prévue.

Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante, ou en l'absence de réponse du supérieur immédiat ou de son remplaçant désigné, le salarié peut soumettre son grief à l'attention du directeur général, ou de son remplaçant désigné, dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse ou l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent.

Le directeur général, ou son remplaçant désigné, donne sa réponse par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours suivants la date de réception du grief en deuxième (2^e) étape.

Arbitrage

En cas de réponse insatisfaisante, ou en l'absence de réponse du directeur général ou de son remplaçant désigné, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, référer le grief en arbitrage en la manière prévue au *Code du travail*. L'arbitre unique est choisi par les parties ou, à défaut d'entente, nommé par le ministre du Travail.

- 25.04 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou de l'ensemble des salariés.
- 25.05 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à la clause 25.03 peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des deux (2) parties. La procédure et les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, et leur non-respect entraîne la déchéance du droit de grief.
- 25.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- 25.07 Dans le cas de mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre peut maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire pour apporter toute solution juste et équitable. Si le tribunal d'arbitrage arrive à la conclusion qu'un salarié a été injustement suspendu ou congédié, la Ville doit le réintégrer dans ses fonctions et lui payer, à son taux régulier, tout le salaire qu'il a réellement perdu; cependant les sommes qu'il a reçues pendant la période de renvoi à titre de salaire ou de rémunération de quelque autre nature, seront à déduire.

La Ville assume le fardeau de la preuve.

Tout remboursement monétaire, suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par la Ville ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les soixante (60) jours de la décision finale à cet effet, de la décision de la Ville d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

- 25.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties.
- 25.09 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 25.10 Dans l'éventualité où l'employeur a un grief à formuler, il doit le soumettre par écrit au syndicat à l'intérieur d'un délai de vingt (20) jours suivant la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eu.

Si les parties ne parviennent pas à un règlement final du grief, il est référé par l'employeur, dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse écrite du syndicat, à l'arbitrage en la manière prévue au *Code du travail*.

ARTICLE 26 MESURES DISCIPLINAIRES

26.01 Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par un supérieur immédiat sans que le salarié concerné ait eu l'occasion de se faire entendre.

Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'Employeur d'émettre une mesure disciplinaire.

26.02 L'Employeur doit fournir, au même moment au Syndicat et au salarié, un avis écrit de toute mesure disciplinaire qu'il impose. Cet avis doit être motivé sauf, en ce qui concerne l'avis donné au Syndicat, lorsque la mesure disciplinaire est à la suite d'acte de nature criminelle ou de mœurs, ou lorsque le salarié s'oppose par écrit à ce que les motifs soient communiqués au Syndicat. Dans ce dernier cas, l'opposition écrite du salarié doit être communiquée au Syndicat.

26.03 Le salarié qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

26.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue.

26.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté et le service du salarié. Pendant cette absence, le salarié et l'Employeur continuent de contribuer aux différents régimes contributifs prévus à la convention collective.

26.06 L'Employeur ne peut invoquer un avis ou une mesure disciplinaire inscrit au dossier du salarié si l'infraction lui ayant donné lieu remonte à plus d'un (1) an.

26.07 Sur demande, un salarié peut vérifier son dossier personnel deux (2) fois par année, accompagné s'il le désire d'un représentant de son Syndicat.

ARTICLE 27 AFFICHAGE ET UTILISATION DES LOCAUX

27.01 La Ville autorise le Syndicat à afficher, à un endroit convenable dans les bureaux ou locaux de tout édifice de la Ville où il y a des salariés, des avis relatifs aux affaires du Syndicat, sans préjudice pour l'Employeur.

27.02 Sur demande du Syndicat, aux fins de réunions de l'exécutif du Syndicat ou d'assemblées générales des membres, la Ville fournit gratuitement un local convenable dans un de ses édifices, si disponible.

La Ville consent à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat, pour la durée de la présente convention collective, un local adéquat pour service de secrétariat. L'ameublement doit consister en un bureau, des chaises, un classeur. Le local est équipé d'une ligne téléphonique. Ce local demeurera sous clé en tout temps et seuls les membres responsables du Syndicat auront la clé y donnant accès.

ARTICLE 28 DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

28.01 Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par la Ville, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un salarié pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.

Les deux parties s'obligent à coopérer et à cette fin :

- Les parties discutent de tout problème relatif à toute forme de discrimination ou de harcèlement et s'engagent à remédier, dans les plus brefs délais, aux situations ou actions dénoncées.
- Les parties encouragent tous les salariés qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement à s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.

ARTICLE 29 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

29.01 La Ville doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail.

29.02 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des salariés.

29.03 La Ville et le Syndicat se conformeront à la législation existante en matière de santé et sécurité au travail.

29.04 **Comité de santé et sécurité au travail**

Ce comité est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Les devoirs et fonctions de ce comité sont ceux définis dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et le *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*.

Les réunions se tiennent pendant les heures régulières de bureau et les membres sont payés pour la durée de la réunion avec l'Employeur pendant les heures régulières de travail du membre ou si celui-ci est en congé hebdomadaire et qu'il assiste à la réunion, les heures de réunion sont rémunérées à taux régulier sans minimum d'heures de présence.

Un procès-verbal de chaque réunion est rédigé par un représentant de la Ville et adressé au représentant du Syndicat dans les trente (30) jours suivant ladite réunion.

L'une ou l'autre des parties pourront s'adjoindre des personnes ressources durant les réunions et celles-ci pourront intervenir.

- 29.05 Le syndicat nomme parmi les membres du comité de santé sécurité une personne qui le représentera lors d'enquête tenue par la CSST à l'occasion d'un accident du travail ou lorsqu'un salarié exerce un droit de refus conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Lors de telles interventions, le représentant syndical doit être avisé que sa présence est requise et peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour la durée de cette intervention. À défaut d'être rejoint dans le délai lui permettant d'exercer sa fonction, celui-ci est remplacé par un autre représentant syndical.

Le rappel en dehors des heures de travail d'un représentant dans le cadre du présent article, est rémunéré à taux régulier pour le temps de son intervention.

ARTICLE 30	ALLOCATIONS DE DÉPENSES
-------------------	--------------------------------

- 30.01 Le salarié requis d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions est remboursé de ses dépenses selon le règlement portant le titre « Règlement concernant les dépenses engagées pour le compte de la Ville de St-Augustin » en vigueur au moment du remboursement. De plus, l'Employeur s'engage à rembourser le salarié annuellement pour la surprime occasionnée par la couverture « plaisir et affaires ».

Le salarié qui n'est pas requis de fournir un véhicule à l'embauche ne peut l'être par la suite.

- 30.02 Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, doit se déplacer à l'extérieur des limites de la ville pour assister à un congrès, une réunion, une formation, etc., se voit rembourser ses dépenses de séjour, de repas, les péages et stationnements et de kilométrage; selon le règlement portant le titre «*Règlement concernant les dépenses engagées pour le compte de la Ville de St-Augustin*» en vigueur au moment du remboursement.

31.01 La Ville peut offrir à des salariés de suivre des cours sans perte de traitement durant les heures régulières de travail. Si les cours sont suivis à la demande de la Ville et au choix du salarié, en dehors des heures régulières de travail, le salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier. La Ville rembourse tous les frais d'étude (inscription et scolarité).

Si les cours sont suivis à la demande expresse de la Ville, en dehors des heures régulières de travail, le salarié est rémunéré à son taux de temps supplémentaire applicable.

31.02 Le salarié qui accepte de suivre des cours a également droit au remboursement des frais encourus en conformité avec l'article 30 (Allocation de dépenses).

31.03 a) Le salarié qui désire suivre de son propre gré des cours de formation en dehors de sa semaine régulière de travail peut, avant son inscription, demander une aide financière à la ville.

b) La Ville confirme par écrit son intention de fournir une aide financière. Par la suite, lorsque le salarié présente une preuve de réussite desdits cours, la Ville rembourse les frais de scolarité selon la charte suivante :

1) Cent pour cent (100 %) si le cours est en relation avec le travail du salarié.

2) Cinquante pour cent (50 %) si le cours n'est pas en relation avec le travail du salarié.

c) Ce montant est versé aux conditions suivantes :

- la demande de remboursement doit être autorisée, par écrit, par la ville;
- le salarié doit fournir dans les trois (3) mois de la fin du cours une attestation de réussite.

d) Le salarié qui quitte la ville, sauf s'il est congédié, dans les trois (3) années suivant la fin de ce cours, doit rembourser à la ville le montant qui lui a été versé en conformité avec le paragraphe B) de l'article 31.03 selon le calcul suivant : le remboursement est effectué proportionnellement au temps de service non accompli pendant les trois (3) années suivant la fin du cours. Le salarié doit donc rembourser, dans cette proportion, les frais.

31.04 Lorsque la Ville décide d'effectuer de la formation, elle l'accorde aux salariés intéressés possédant les qualifications requises pour la fonction pour laquelle la formation est offerte, par ordre d'ancienneté et qui auront fait la demande par écrit à la suite d'un affichage effectué de la manière décrite à l'article 24.01.

Les parties ont pris acte de l'engagement de la Ville de mettre en place un programme intitulé « *Gestion prévisionnelle des emplois et compétences* » conséquemment, elles conviennent de collaborer afin de mettre en place ce programme et en assurer son implantation.

ARTICLE 32 PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE

32.01 Le salarié doit aviser immédiatement le directeur du service que son permis de conduire est suspendu ou invalidé ou que des modifications y ont été apportées.

Le salarié dont le permis de conduire est suspendu et qui, de ce fait, ne peut se servir de l'équipement de la Ville dans l'exercice de ses fonctions, est affecté temporairement à un autre poste pour la durée de la suspension du permis. Si l'affectation temporaire est impossible, le salarié bénéficie automatiquement d'un congé sans solde pour la durée de la suspension de son permis de conduire.

Lorsqu'il recouvre l'usage de son permis de conduire, il est réintégré dans le poste qu'il détenait auparavant ou tout autre poste en application des dispositions de mouvements de personnel sans perte d'ancienneté et avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.

ARTICLE 33 TRAVAIL À FORFAIT

33.01 Selon la pratique passée établie, l'Employeur continue à donner du travail à forfait ou à sous-contrat. De ce fait, aucun salarié permanent ne détenant pas la sécurité d'emploi conformément aux dispositions de l'article 7.02 de la convention collective ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'octroi de travail à forfait ou sous-contrat.

33.02 La Ville avise le Syndicat de l'octroi d'un contrat forfaitaire visé par le présent article.

La Ville convient de discuter lors d'un comité de relations de travail de toute proposition que souhaiterait faire le Syndicat, qui ferait en sorte que les travaux confiés à des sous-traitants puissent être exécutés par des salariés de l'unité d'accréditation.

Le comité fait les recommandations découlant de ces études à l'administration municipale.

La Ville fournit au Syndicat tous les renseignements disponibles qu'elle peut légalement lui remettre dans le cadre des études du comité.

ARTICLE 34 DROITS ACQUIS

34.01 L'Employeur reconnaît aux salariés, pendant la durée de la convention, les droits et privilèges ci-après identifiés :

- a) Stationnement gratuit.
- b) Emplacement pour les pause-café.
- c) Accès à la cuisinette.
- d) Droit d'habiter et de demeurer à l'extérieur de la Ville.
- e) Eau embouteillée.

ARTICLE 35 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

35.01 La Ville maintient un programme d'aide au personnel. Toute modification à y être apportée ne s'effectuera qu'après consultation du Syndicat dans le cadre du comité de relations de travail.

35.02 Le programme d'aide au personnel contient des dispositions a l'effet que le salarié est libre d'y participer et a droit à la pleine confidentialité pour le traitement de son dossier, le cas échéant.

ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION

36.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2022. Toutefois, elle demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

36.02 Les taux de salaire prévus à l'Annexe A s'appliquent de façon rétroactive à compter du 1er janvier 2016.

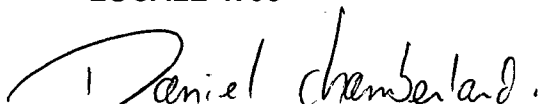
Il n'y a aucune autre disposition de la convention collective qui a une quelconque portée rétroactive sauf pour les articles 10.12 a), 11.06, 11.07 et 11.08.

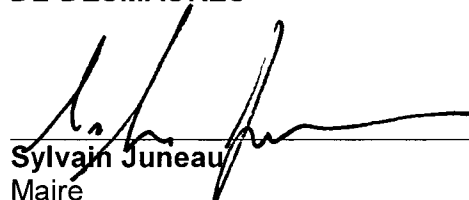
36.03 La Ville convient de remettre aux salariés et aux retraités en date de la signature de la convention collective, le cas échéant, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la présente convention, le montant de rétroactivité dû à chaque salarié par suite des ajustements de salaire tant sur les heures régulières que sur les heures supplémentaires. Dans l'éventualité où des salariés ont reçu des indemnités de remplacement de revenus entre le 1^{er} janvier 2016 et la date de signature de la convention collective, la Ville convient d'aviser la Commission de la santé et de la sécurité du travail, des ajustements salariaux desdits salariés.

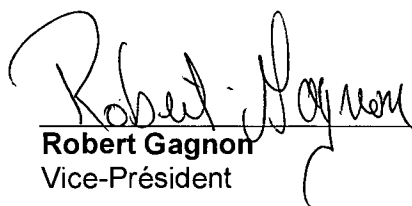
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMAURES
CE 27^e JOUR DE février 2017

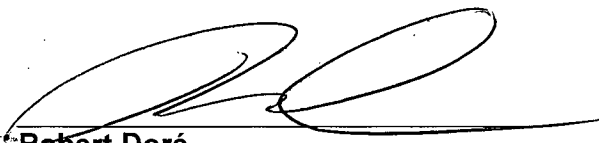
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4795

LA VILLE DE SAINT-AUGUSTIN-
DE-DESMAURES

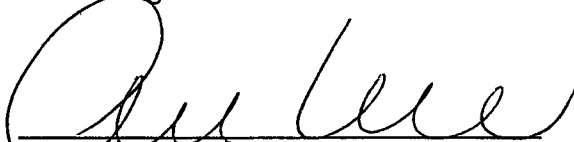

Daniel Chamberland
Président


Sylvain Juneau
Maire


Robert Gagnon
Vice-Président


Robert Doré
Directeur-général


Mélanie Ratté
Secrétaire-archiviste


Anne Labrecque
Coordonnatrice ressources humaines


Benoit Gosselin
Conseiller syndicale SCFP

ANNEXE A

FONCTIONS – TAUX HORAIRE – ÉCHELLE DE SALAIRE

Fonctions	Échelon	31-12-2015	1er janvier 2016	1er janvier 2017	1er janvier 2018	1er janvier 2019	1er janvier 2020	1er janvier 2021	1er janvier 2022
			2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Étudiant	Selon la politique de rémunération de la Ville								
Journalier Marcheur-signalneur	1	17,35 \$	17,70 \$	18,05 \$	18,41 \$	18,78 \$	19,16 \$	19,54 \$	19,93 \$
	2	18,24 \$	18,60 \$	18,98 \$	19,36 \$	19,74 \$	20,14 \$	20,54 \$	20,95 \$
	3	19,61 \$	20,00 \$	20,40 \$	20,81 \$	21,23 \$	21,65 \$	22,08 \$	22,53 \$
	4	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,38 \$	22,83 \$	23,29 \$	23,75 \$	24,23 \$
	5	22,67 \$	23,12 \$	23,59 \$	24,06 \$	24,54 \$	25,03 \$	25,53 \$	26,04 \$
Préposé à l'entretien ménager Préposé à l'aréna	1	18,02 \$	18,38 \$	18,75 \$	19,12 \$	19,51 \$	19,90 \$	20,29 \$	20,70 \$
	2	19,51 \$	19,90 \$	20,30 \$	20,70 \$	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$
	3	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$	22,27 \$	22,72 \$	23,17 \$	23,64 \$	24,11 \$
	4	22,49 \$	22,94 \$	23,40 \$	23,87 \$	24,34 \$	24,83 \$	25,33 \$	25,83 \$
	5	24,02 \$	24,50 \$	24,99 \$	25,49 \$	26,00 \$	26,52 \$	27,05 \$	27,59 \$
Opérateur-journalier	1	18,78 \$	19,16 \$	19,54 \$	19,93 \$	20,33 \$	20,73 \$	21,15 \$	21,57 \$
	2	20,19 \$	20,59 \$	21,01 \$	21,43 \$	21,85 \$	22,29 \$	22,74 \$	23,19 \$
	3	21,72 \$	22,15 \$	22,60 \$	23,05 \$	23,51 \$	23,98 \$	24,46 \$	24,95 \$
	4	23,36 \$	23,83 \$	24,30 \$	24,79 \$	25,29 \$	25,79 \$	26,31 \$	26,83 \$
	5	25,10 \$	25,60 \$	26,11 \$	26,64 \$	27,17 \$	27,71 \$	28,27 \$	28,83 \$
Préposé aqueduc et égouts Préposé aux bâtiments Opérateur	1	19,63 \$	20,02 \$	20,42 \$	20,83 \$	21,25 \$	21,67 \$	22,11 \$	22,55 \$
	2	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$	23,32 \$	23,78 \$	24,26 \$
	3	22,70 \$	23,15 \$	23,62 \$	24,09 \$	24,57 \$	25,06 \$	25,56 \$	26,08 \$
	4	24,41 \$	24,90 \$	25,40 \$	25,90 \$	26,42 \$	26,95 \$	27,49 \$	28,04 \$
	5	26,23 \$	26,75 \$	27,29 \$	27,84 \$	28,39 \$	28,96 \$	29,54 \$	30,13 \$
Mécanicien	1	20,59 \$	21,00 \$	21,42 \$	21,85 \$	22,29 \$	22,73 \$	23,19 \$	23,65 \$
	2	22,15 \$	22,59 \$	23,04 \$	23,51 \$	23,98 \$	24,46 \$	24,94 \$	25,44 \$
	3	23,83 \$	24,31 \$	24,79 \$	25,29 \$	25,79 \$	26,31 \$	26,84 \$	27,37 \$
	4	25,61 \$	26,12 \$	26,64 \$	27,18 \$	27,72 \$	28,28 \$	28,84 \$	29,42 \$
	5	27,55 \$	28,10 \$	28,66 \$	29,24 \$	29,82 \$	30,42 \$	31,03 \$	31,65 \$

ANNEXE B-1

LISTE D'ANCIENNETÉ

LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS DÉTENANT LA SÉCURITÉ D'EMPLOI SELON L'ARTICLE 7.02

No employé	Nom	Prénom	Date d'ancienneté	Tirage	Fonction	Statut employé	Statut emploi
6			2006-05-05		Opérateur	Permanent	Temps complet
8			2006-11-24		Opérateur	Permanent	Temps complet
13			2007-01-18		Opérateur	Permanent	Temps complet
2			2007-10-22		Préposé aux bâtiments	Permanent	Temps complet
131			2007-11-05		Opérateur	Permanent	Temps complet
123			2007-11-06		Opérateur-journalier	Permanent	Temps complet
147			2008-01-28		Opérateur-journalier	Permanent	Temps complet
168			2008-05-20		Opérateur-journalier	Permanent	Temps complet
194			2008-08-18		Opérateur-journalier	Permanent	Temps complet
205			2008-09-29		Préposé aqueduc et égouts	Permanent	Temps complet
230			2009-01-20		Opérateur-journalier	Permanent	Temps complet
251			2009-06-01	1	Préposé entretien ménager	Permanent	Temps complet
252			2009-06-01	2	Préposé entretien ménager	Permanent	Temps complet
259			2009-06-22		Préposé entretien ménager	Permanent	Temps complet
264			2009-07-22		Préposé aqueduc et égouts	Permanent	Temps complet
267			2009-08-03	1	Opérateur-journalier	Permanent	Temps complet
265			2009-08-03	2	Préposé aux bâtiments	Permanent	Temps complet
294			2009-11-16	1	Préposé entretien ménager	Permanent	Temps complet
292			2009-11-16	2	Opérateur-journalier	Permanent	Temps complet
298			2009-11-16	4	Préposé aqueduc et égouts	Permanent	Temps complet
359			2010-02-24		Préposé entretien ménager	Permanent	Temps complet
372			2010-05-10		Mécanicien véhicule	Permanent	Temps complet
405			2010-11-12		Préposé à l'aréna	Permanent	Temps complet
414			2010-12-22		Opérateur-journalier	Permanent	Temps complet
425			2011-04-06		Préposé à l'aréna	Permanent	Temps complet
436			2011-05-05		Journalier	Permanent	Temps complet
439			2011-05-24		Mécanicien véhicule	Permanent	Temps complet
448			2011-06-01		Préposé à l'aréna	Permanent	Temps complet
447			2011-06-02		Préposé aux bâtiments	Permanent	Temps complet
456			2011-08-01		Préposé entretien ménager	Permanent	Temps complet

ANNEXE B-2 LISTE D'ANCIENNETÉ**LISTE DES SALARIÉS PERMANENTS NE DÉTENANT PAS LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

No employé	Nom	Prénom	Date d'ancienneté	Tirage	Fonction	Statut employé	Statut emploi
463			2011-09-06		Journalier	Permanent	Temps complet
474			2011-12-05		Journalier	Permanent	Temps complet
520			2012-09-17		Mécanicien véhicule	Permanent	Temps complet
529			2012-11-20	1	Journalier	Permanent	Temps complet
528			2012-11-20	2	Journalier	Permanent	Temps complet
547			2013-04-24		Préposé à l'aréna	Permanent	Temps complet
554			2013-05-01		Préposé à l'aréna	Permanent	Temps complet
577			2013-05-21		Mécanicien véhicule	Permanent	Temps complet
656			2013-11-20		Préposé entretien ménager	Permanent	Temps complet

Horaire d'été

Pour les salariés ayant l'horaire de travail prévu à l'article 9.01, pour la semaine complète comprenant le 1^{er} juin jusqu'au premier lundi suivant la Fête du Travail de chaque année. L'horaire régulier est majoré d'une (1) heure par jour pour les quatre (4) premiers jours consécutifs de travail, de façon à ce que la cinquième (5^{ème}) journée consécutive soit une demi-journée de travail. La semaine régulière de travail durant l'été est de 7h00 à 16h00 du lundi au jeudi et de 7h00 à 11h00 ou 8h00 à 12h00 le vendredi, selon les besoins du secteur, et sera offert par ancienneté.

Horaire étudiant

Nonobstant toute disposition contraire, l'horaire de travail des étudiants est déterminé par l'Employeur sur une période de sept (7) jours à raison d'un maximum de huit (8) heures par jour, notamment pour l'entretien des terrains de soccer, balle et tennis selon les besoins à combler. La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures.

Horaire d'hiver – secteur voirie parcs et espaces verts

Selon les besoins d'opération du secteur, la Ville peut instituer un quart de travail de soir, de nuit ou de fin de semaine.

Selon les besoins climatiques et les besoins de l'organisation, la Ville procède selon l'article 24.11 afin de combler les besoins d'opération d'hiver.

Quart de soir et de nuit

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 16h00 à 0h00 et de 0h00 à 8h00.

Quarts flexibles

Pour les personnes salariées du quart de nuit.

- Si pas d'opération déneigement de 8h00 à 16h00
- Si opération déneigement de 04h00 am à midi (12h00) ou 03h00 am à 11h00 am

Les salariés sont avisés avant la fin du quart de travail de jour pour effectuer le changement de leur quart de travail.

Quart de fin de semaine

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, répartie en quatre (4) jours selon les horaires ci-dessous. Pour les quarts de travail de douze (12) heures, le salarié bénéficie de deux (2) ou trois (3) périodes de repos rémunérées incluant la période de prise de repas, la détermination du nombre de périodes s'effectuant après entente avec l'employeur. Le total des minutes allouées pour lesdites périodes est de soixante-quinze (75) minutes par quart de travail.

Horaire no. 1 horaire fixe

Jeudi	8h00 à 16h00
Vendredi	8h00 à 16h00
Samedi	12h00 à 0h00
Dimanche	12h00 à 0h00

Pour les fins de temps supplémentaire, le samedi est considéré le lundi et le dimanche est considéré le mardi.

Horaire no. 2 horaire fixe

Samedi	0h00 à 12h00
Dimanche	0h00 à 12h00
Lundi	08h00 à 16h00
Mardi	08h00 à 16h00

Pour les fins de temps supplémentaire, le samedi est considéré le mercredi et le dimanche est considéré le jeudi.

Horaire des préposés à l'aréna

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures.

Pour la saison « hiver », vers le 15 août au 30 avril, selon un horaire couvrant les sept (7) jours de la semaine.

	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
PRÉPOSÉ À L'ARÉNA							
Chef d'équipe	9h00-17h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	congé	congé
	8	8	8	8	8		
1	6h00-16h00	6h00-16h00	congé	congé	15h00-1h00	15h00-1h00	congé
	10	10			10	10	
2	congé	congé	15h00-1h00	15h00-1h00	congé	6h00-16h00	6h00-16h00
			10	10		10	10
3	congé	congé	6h00-16h00	6h00-16h00	6h00-16h00	congé	10h00-20h00
			10	10	10		10
4	15h00-1h00	15h00-1h00	congé	congé	congé	15h00-1h00	15h00-1h00
	10	10				10	10

Pour la saison « été », vers le 1^{er} mai au 14 août, selon les besoins des opérations, les parties se rencontreront dans le cadre du comité des relations du travail pour discuter des horaires applicables. Les salariés connaîtront leurs horaires au moins quatre (4) semaines à l'avance.

L'attribution des quarts de travail va s'effectuer par ancienneté au choix des salariés actuellement en poste dans cette fonction.

Le chef d'équipe a une flexibilité pour ses heures de début et de fin sur ses quarts de travail de jour afin de combler les besoins en cas d'absence et autres particularités reliées aux opérations de l'aréna.


Horaire des préposés à l'entretien ménager

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, couvrant les sept (7) jours de la semaine.

	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉNAGER							
Chef d'équipe	congé	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	8h00-16h00	congé
		8	8	8	8	8	
1	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	congé	congé
	8	8	8	8	8		
2	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	congé	congé
	8	8	8	8	8		
3	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	congé	congé
	8	8	8	8	8		
4	congé	congé	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00
			8	8	8	8	8
5	congé	congé	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00
			8	8	8	8	8
6	congé	congé	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00	6h00-14h00
			8	8	8	8	8

Pour la saison « été », vers le 1^{er} mai au 14 août, selon les besoins des opérations, les parties se rencontreront dans le cadre du comité des relations du travail pour discuter des horaires applicables. Les salariés connaîtront leurs horaires au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'attribution des quarts de travail va s'effectuer par ancienneté au choix des salariés actuellement en poste dans cette fonction.

Le chef d'équipe a une flexibilité pour ses heures de début et de fin sur ses quarts de travail de jour afin de combler les besoins en cas d'absence et autres particularités liées à l'entretien.

<u>DESCRIPTION DE FONCTION</u>	
	SAINT-AUGUSTIN DE-DESMAURES
Titre	ÉTUDIANT
Services	Gestion du territoire (travaux publics)
<u>RAISON D'ÊTRE DU POSTE</u>	
<p>Le salarié étudiant doit être en mesure d'accomplir diverses tâches manuelles, usuelles et diversifiées relatives aux activités propres des différents services municipaux, soit des travaux comportant l'accomplissement de diverses tâches d'entretien général.</p>	
<u>PRINCIPALES RESPONSABILITÉS</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Le salarié étudiant peut travailler seul ou en support avec d'autres salariés en effectuant différentes tâches manuelles. Il doit effectuer dans les meilleurs délais, selon les règles d'usage, les diverses tâches qui lui sont assignées. • Participer à l'élaboration et à l'implantation de procédés, d'outils et de nouvelles méthodes de travail découlant de son champ de responsabilités. • Avise son supérieur immédiat de toute anomalie ou défectuosité. 	
<u>QUALIFICATION ET EXIGENCES REQUISES</u>	
QUALIFICATIONS	
<ul style="list-style-type: none"> • Le salarié étudiant doit posséder certains habilités reliés aux exigences des tâches manuelles à accomplir. • Pour le salarié étudiant qui doit conduire un véhicule de la Ville, il est également responsable de conduire prudemment le véhicule qui lui est confié, il doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences de la Ville, il veille à son bon fonctionnement et d'en assurer l'entretien de routine, il doit également le maintenir dans un état de propreté et il doit détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 5. 	
EXIGENCES	
<ul style="list-style-type: none"> • Expérience pertinente • Faire preuve de tact et de diplomatie • Capacité de travailler en équipe et faire preuve de polyvalence • Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail • Bonne condition physique 	



SAINT-AUGUSTIN
DE-DESMAURES

DESCRIPTION DE FONCTION

Titre: **JOURNALIER**
Service: Gestion du territoire (travaux publics)

RAISON D'ÊTRE DU POSTE

La personne titulaire effectue, selon les règles établies, diverses tâches manuelles ou peu mécanisées concernant les activités propres aux services municipaux. Réaliser ou participer aux divers travaux reliés à l'aménagement, à l'entretien, à la réfection et au nettoyage relié au service des travaux publics.

La personne titulaire peut travailler seul ou en support avec d'autres salariés en effectuant différentes tâches manuelles.

Elle doit effectuer dans les meilleurs délais, selon les règles d'usage, les diverses tâches qui lui sont assignées.

Accomplir toute autre tâche connexe reliée à la fonction demandée par son supérieur.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Utilise au besoin différents outils manuels et mécaniques pour accomplir des tâches variées comme :
- travaux d'asphalte
- signalisation et marcheur
- bétonnage
- déneigement
- entretien des réseaux routier, d'aqueduc, d'égouts, des bâtiments, des véhicules
- montage, le démontage et l'entretien (arrosage et déneigement) des patinoires extérieures
- montage et le démontage des plateaux lors d'événements et/ou activités (sites d'événements spéciaux)
- montage et le démontage des divers appareils de jeux (terrains de balle, de soccer et de tennis)
- tâches de nettoyage
- tâches de manutention d'équipements, d'outillage, de mobiliers
- travaux de peinture
- travaux de réparation et d'entretien général des parcs, aires de jeu, pistes de ski de fond et sentiers de motoneiges
- aménagement horticole
- tonte des gazons, des fossés, des bordures de trottoirs, préparation des sols et terreaux, au repiquage et au sarclage et à l'arrosage des végétaux, étend la semence, répare les parties de gazon endommagées, étend la terre, sable
- récupération des branches (déchiquetage), procède à la mise en place des protecteurs d'arbres
- cueillette ou ramassage de branches, coupe de bois, rebuts, poubelles

- Pour la personne qui doit conduire un véhicule de service de la Ville, elle est également responsable de conduire prudemment le véhicule qui lui est confié, doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences de la Ville, veille à son bon fonctionnement et d'en assurer l'entretien de routine; elle doit également le maintenir dans un état de propreté.
- Voit au maintien en bon état du matériel et de l'équipement requis.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation de procédés, d'outils et de nouvelles méthodes de travail découlant de son champ de responsabilités.
- Avise son supérieur immédiat de toute anomalie ou défectuosité.

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES REQUISES

QUALIFICATIONS

- Diplôme d'étude secondaire 5 ou équivalence reconnue par le ministère de l'éducation
- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 5

EXIGENCES

- Expérience pertinente
- Habilité à utiliser les outils et l'équipement nécessaire
- Habilités reliés aux exigences des tâches manuelles
- Faire preuve de tact et de diplomatie
- Capacité de travailler en équipe et faire preuve de polyvalence
- Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail
- Bonne condition physique



DESCRIPTION DE FONCTION

Titre : **PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉNAGER**
Service : Gestion du territoire (travaux publics)

RAISON D'ÊTRE DU POSTE

La personne titulaire effectue les diverses tâches reliées à l'entretien et au nettoyage des édifices et du mobilier pour faire en sorte d'offrir des installations de qualité dans un excellent état d'hygiène et de propreté. Elle effectue des tâches de préparation et d'aménagement des locaux pour les diverses activités et réunions qui doivent s'y tenir.

Elle est tenue d'effectuer divers travaux manuels ou mécaniques de nettoyage et d'entretien requérant des efforts physiques de légers à lourds, doit effectuer dans les meilleurs délais, selon les règles d'usage, les diverses tâches qui lui sont affectées.

Elle utilise un véhicule de service de la Ville pour assurer ses déplacements. Elle est également responsable de conduire prudemment le véhicule qui lui est confié, doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences de la Ville, veille à son bon fonctionnement et d'en assurer l'entretien de routine; elle doit également le maintenir dans un état de propreté.

Accomplir toute autre tâche connexe reliée à sa fonction demandée par son supérieur.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Effectuer l'entretien et le nettoyage des lieux et des locaux, notamment les planchers, les murs, les portes, les fenêtres, les plinthes, les plafonds, les escaliers, les accès, les grilles et diffuseurs de ventilation, etc.
- Vider les poubelles et autres contenants prévus pour les rebuts et s'assurer de leur disposition selon les règles établies.
- Effectuer l'époussetage et le nettoyage des équipements de bureau et du mobilier, notamment les bureaux, les chaises, les fauteuils, les classeurs, les appareils téléphoniques, le matériel informatique et bureautique, les appareils ménagers, etc.
- Effectuer l'entretien et le nettoyage des salles de bain et de leurs accessoires.
- Effectuer la préparation et l'aménagement de locaux pour les diverses activités et réunions. Déplacer et ranger des meubles et de l'équipement ainsi que des fournitures.
- Procéder à l'inspection des lieux. Effectuer les ajustements nécessaires au système le requérant.
- Effectuer des travaux d'entretien courant, tels que le remplacement de luminaires.
- Procéder au grand ménage, laver, décaper et cirer les planchers.
- Écrire les rapports de suivis d'entretien, des défauts, des bris et des plaintes. Faire les suivis nécessaires et faire les recommandations appropriées.
- Vérifier les inventaires des produits et équipements (sel, sable, lumières, savon, papier hygiénique, etc.) afin d'en assurer le renouvellement adéquat.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation de procédés, d'outils et de nouvelles méthodes de

travail découlant de son champ de responsabilités.

- Avise son supérieur immédiat de toute anomalie ou défectuosité.

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES REQUISES

QUALIFICATIONS

- Diplôme d'étude secondaire 5 ou équivalence reconnue par le ministère de l'éducation
- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 5

EXIGENCES

- Expérience pertinente relié à la fonction
- Habilités à utiliser les outils, les produits et l'équipement nécessaires
- Faire preuve de tact et de diplomatie
- Capacité de travailler en équipe et faire preuve de polyvalence
- Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail
- Bonne condition physique



DESCRIPTION DE FONCTION

Titre : **PRÉPOSÉ À L'ARÉNA**
Service : Gestion du territoire (travaux publics)

RAISON D'ÊTRE DU POSTE

La personne titulaire effectue les divers travaux reliés à la préparation et à la réfection des patinoires. Elle opère une surfaceuse et divers équipements afin d'assurer la qualité des surfaces de jeu. Elle effectue diverses tâches d'entretien et de nettoyage des équipements et des lieux pour faire en sorte d'offrir des installations sportives de qualité.

Elle est principalement responsable de conduire et d'opérer prudemment le véhicule qui lui est confié et d'effectuer, dans les meilleurs délais et selon les règles d'usage, les diverses tâches qui peuvent lui être affectées. Il est requis de veiller au bon fonctionnement de son véhicule et d'en assurer l'entretien de routine; elle doit également le maintenir dans un état de propreté.

Accomplir toute autre tâche connexe reliée à la fonction demandée par son supérieur.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Opérer la surfaceuse à glace ainsi que les divers équipements servant à préparer, à entretenir et à réparer la glace selon les normes établies.
- Effectuer les tests, les vérifications et les actions requises afin d'assurer le bon fonctionnement des équipements et des outils ainsi que la propreté des lieux reliés à l'entretien des patinoires et du bâtiment.
- Procéder à l'inspection des lieux et des équipements. Effectuer les ajustements et les réparations nécessaires pour assurer la continuité aux opérations et la sécurité des utilisateurs.
- Effectuer l'entretien et le nettoyage des lieux et des locaux utilisés pour les activités, notamment, les vestiaires, les toilettes, les douches, les gradins, les bancs des joueurs, etc.
- Renseigner les visiteurs sur les installations, les services offerts et le déroulement général des activités de l'aréna. Effectuer une surveillance des lieux, voir au bon ordre et limiter l'accès des chambres aux personnes autorisées.
- Écrire les rapports de suivis d'entretien, des défauts, des bris et des plaintes. Faire les suivis nécessaires et faire les recommandations appropriées.
- Vérifier les inventaires des produits et équipements (propane, sel, sable, lumières, savon, papier hygiénique, etc.) afin d'en assurer le renouvellement.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation de procédés, d'outils et de nouvelles méthodes de travail découlant de son champ de responsabilités.
- Avise son supérieur immédiat de toute anomalie ou défectuosité.

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES REQUISES

QUALIFICATIONS

- Diplôme d'étude secondaire 5 ou équivalence reconnue par le ministère de l'éducation
- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 5

EXIGENCES

- Expérience pertinente relié à la fonction
- Expérience pertinente dans la conduite de l'appareil motorisé
- Habilités à utiliser les outils, les produits et l'équipement nécessaires
- Savoir définir les priorités et faire preuve de discernement
- Faire preuve de tact et de courtoisie
- Capacité de travailler en équipe et faire preuve de polyvalence
- Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail



SAINT-AUGUSTIN
DE-DESMAURES

DESCRIPTION DE FONCTION

Titre : **PRÉPOSÉ AUX BÂTIMENTS**
Service : Gestion du territoire (travaux publics)

RAISON D'ÊTRE DU POSTE

La personne titulaire effectue les divers travaux reliés au bon fonctionnement et à l'entretien des équipements de chauffage, de ventilation, de climatisation et système de réfrigération des édifices pour faire en sorte d'offrir des installations de qualité dans un excellent état de confort pour les usagers.

De plus, elle doit effectuer des travaux mineurs sur divers systèmes reliés à la mécanique du bâtiment (plomberie, électricité, menuiserie) et des travaux de peinture.

Elle est également responsable de conduire et d'opérer prudemment le véhicule, les appareils et les outils qui lui sont confiés, elle doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences de la Ville, veille au bon fonctionnement de son véhicule, des appareils et de ses outils et d'en assurer l'entretien de routine; elle doit également les maintenir dans un état de propreté.

Accomplir toute autre tâche connexe reliée à sa fonction demandée par son supérieur.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Assurer le bon fonctionnement et l'entretien des divers systèmes et des machines servant à chauffer, ventiler et climatiser les édifices. Effectuer les réglages et les ajustements nécessaires et veiller à ce que le matériel fonctionne au meilleur rendement possible.
- Procéder à la surveillance et à l'inspection des systèmes, des machines et des divers instruments afin de mesurer la température et la pression, de déceler les fuites et autres défauts du matériel.
- Analyser et enregistrer les relevés des instruments et les défauts du matériel. Rechercher la cause des problèmes, prendre des mesures correctives et voir à leur bon fonctionnement.
- Effectuer le nettoyage, l'entretien et la lubrification régulière des équipements.
- Effectuer divers travaux de menuiserie, de peinture et d'entretien général tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bâtiments. Effectuer divers travaux de réparation ou le cas échéant de remplacement de revêtement tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.
- Écrire, de façon régulière, les rapports de suivis d'entretien, des défauts et des bris. Faire les suivis nécessaires et faire les recommandations appropriées.
- Veiller à s'approvisionner du matériel et des pièces nécessaires pour le bon fonctionnement des équipements.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation de procédés, d'outils et de nouvelles méthodes de

travail découlant de son champ de responsabilités.

- Avise son supérieur immédiat de toute anomalie ou défectuosité.

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES REQUISES

QUALIFICATIONS

- Diplôme en entretien général d'immeubles ou expérience pertinente et équivalente
- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 5

EXIGENCES

- Habilités à utiliser les outils et l'équipement nécessaires
- Capacité à la lecture des plans de bâtiments, faire des croquis sommaires
- Savoir définir les priorités et faire preuve de discernement
- Faire preuve d'autonomie et de polyvalence
- Faire preuve de tact et de diplomatie
- Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail



SAINT-AUGUSTIN
DE-DESMAURES

DESCRIPTION DE FONCTION

Titre : **PRÉPOSÉ AUX RÉSEAUX D'AQUEDUC ET D'ÉGOUT**
Service : Gestion du territoire (travaux publics)

RAISON D'ÊTRE DU POSTE

La personne titulaire effectue les divers travaux reliés à la salubrité, à l'entretien, à la réparation et à la préparation des réseaux d'aqueduc et d'égout ainsi que la supervision de l'entretien des bornes d'incendie desservis par la Ville, dans ce contexte elle peut être appelée à lire des plans ou des schémas. Elle peut agir à titre de personne-ressource auprès des fournisseurs et des autres salariés de l'organisme en ce qui a trait aux activités sous sa responsabilité.

Elle est également responsable de conduire et d'opérer prudemment le véhicule, les appareils et les outils qui lui sont confiés, doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences de la Ville, veille au bon fonctionnement de son véhicule, des appareils et de ses outils et d'en assurer l'entretien de routine; il doit également les maintenir dans un état de propreté.

Accomplir toute autre tâche connexe reliée à sa fonction demandée par son supérieur.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Faire la localisation des services souterrains et de fuites d'eau à l'aide des outils appropriés.
- Lire les plans, des dessins et des devis afin de déterminer la disposition de la tuyauterie, des réseaux d'alimentation en eau et des réseaux d'égout et d'évacuation des eaux.
- Préparer et poser les tuyaux, la boulonnerie, les regards, les manchons, les accessoires et les bornes d'incendie.
- Préparer le sol, installer et effectuer les réparations mineures de regard et de conduites.

- Préparer et voir au remblayage des tranchées à l'aide des outils appropriés.
 - Assiste au creusage des coupes dans le sol, indique les dimensions et la profondeur des coupes à creuser, vérifie la solidité des étançonnements et tout autre équipement de sécurité nécessaire, assiste au remplissage une fois les travaux exécutés.

- Prendre les pressions d'eau et effectuer les rinçages des réseaux.

- Analyser l'eau et désinfecter les conduites, les outils et les accessoires selon les normes établies.

- Superviser et faire au besoin l'entretien et la réparation des bornes d'incendie.

- Participer à l'élaboration et à l'implantation de procédés, d'outils et de nouvelles méthodes de travail découlant de son champ de responsabilités.
- Effectuer, lorsque requis, des responsabilités de la fonction d'opérateur-journalier.
- Avise son supérieur immédiat de toute anomalie ou défectuosité.

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES REQUISES

QUALIFICATIONS

- Diplôme d'étude secondaire 5 ou équivalence reconnue par le ministère de l'éducation
- Posséder une certification professionnelle en eau potable ou accréditation en eau potable en voie d'obtention
- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 3 avec la mention FM

EXIGENCES

- Expérience pertinente permettant au salarié d'exécuter les diverses tâches relatives à la construction, à la réparation, à l'entretien et à l'inspection des réseaux d'aqueduc et d'égouts ainsi que la supervision de l'entretien des bornes d'incendie de la Ville
- Capacité à faire la lecture de plans, dessins et devis
- Habilité à utiliser les outils et l'équipement nécessaire
- Savoir définir les priorités et faire preuve de discernement
- Savoir calculer
- Connaissance des outils de base en informatique
- Faire preuve de tact et de diplomatie
- Capacité de travailler en équipe et faire preuve de polyvalence
- Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail
- Bonne condition physique



SAINT-AUGUSTIN
DE-DESMAURES

DESCRIPTION DE FONCTION

Titre **MÉCANICIEN**
Service Gestion du territoire (travaux publics)

RAISON D'ÊTRE DU POSTE

La personne titulaire effectue les divers travaux reliés à la vérification, à l'entretien, à l'ajustement, au remplacement et à la réparation des organes mécaniques des véhicules, des appareils motorisés et non motorisés appartenant à la Ville.

Elle est appelée à agir à titre de personne-ressource auprès des fournisseurs et des autres salariés de l'organisation en ce qui a trait aux activités sous sa responsabilité.

La personne titulaire doit indiquer sur un bon de travail, toutes informations nécessaires et suivre les directives ou tâches indiquées au bon de travail, le signer ou le valider électroniquement et aviser son supérieur lorsque les travaux sont terminés.

Accomplir toute autre tâche connexe reliée à sa fonction demandée par son supérieur.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Effectue les travaux de vérification des équipements défectueux ou soumis à un entretien périodique.
- Identifie la cause de la défectuosité ou du mauvais fonctionnement et vérifier le diagnostic.
- Effectue le réglage, la réparation ou le remplacement des pièces ou des éléments défectueux.
- Effectue du travail à l'extérieur de l'atelier, lorsque requis ; situation de panne de véhicule ou équipement.
- Procède aux essais des éléments réparés pour s'assurer de leur bon fonctionnement et que les réparations sont conformes aux exigences de la municipalité et ou du fabricant.
- Assure l'entretien des accessoires et des outils de travail utilisés.
- Effectue les opérations d'entretien préventif et périodique en fonction des protocoles établis par la municipalité ainsi que par le fabricant.
- Identifie, consigne et fait rapport des travaux de réglage, de réparation ou de

remplacement qui devront être faites dans l'avenir.

- Effectue des travaux de soudure.
- Participe à l'élaboration et à l'implantation de procédés, d'outils et de nouvelles méthodes de travail découlant de son champ de responsabilités.
- Avise son supérieur immédiat de toute anomalie ou défectuosité.

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES REQUISES

QUALIFICATIONS

- Diplôme d'études professionnelles spécialisées en mécanique de véhicule (DEP).
- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 5

EXIGENCES

- Expérience pertinente relié à la fonction
- Habilités à diagnostiquer les causes de défectuosités
- Habilités à utiliser les outils et l'équipement nécessaires
- Habilités à consulter les catalogues de pièces et à comprendre les manuels d'entretien
- Habilité à faire des travaux de soudure
- Savoir définir les priorités et faire preuve de discernement
- Capacité de travailler en équipe et faire preuve de polyvalence
- Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail
- Fournir ses outils de travail



SAINT-AUGUSTIN
DE-DESMAURES

DESCRIPTION DE FONCTION

Titre : **OPÉRATEUR**
Service : Gestion du territoire (travaux publics)

RAISON D'ÊTRE DU POSTE :

La personne titulaire effectue diverses tâches comportant la conduite et l'opération des appareils motorisés suivants ou de toute autre catégorie : niveleuse, excavateur hydraulique, rétrocaveuse, bouteur, balai mécanique de rue. Elle doit être capable de conduire et d'opérer chacun desdits appareils.

La personne salariée est principalement responsable d'opérer prudemment l'appareil qui lui est confié et d'effectuer, dans les meilleurs délais et selon les règles d'usage, les diverses tâches qui peuvent lui être assignées. Il est requis de veiller au bon fonctionnement de son appareil, de la maintenir dans un état de propreté et d'en assurer l'entretien ordinaire.

Accomplir toute autre tâche connexe reliée à sa fonction demandée par son supérieur.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS :

- Exécute des travaux de creusement, de remplissage, d'aplanissement, de nivelage et de chargement de terre, gravier, neige ou autre.
- Excave, profile, charge et soulève des charges pour divers travaux tels que : construction de routes, fossés, ponceaux, égouts, aqueducs, aménagement de terrains, neige à l'aide d'un excavateur hydraulique.
- Nettoie les rues à l'aide d'un balai mécanique.
- Conduire un véhicule de service et le maintenir en bon état de propreté. Effectuer l'entretien journalier de la machinerie, faire les vérifications de routine et signaler à qui de droit, toute déféctuosité.
- Conduire et opérer l'appareil motorisé concerné et à en tirer le maximum de rendement.
- Exécute diverses tâches manuelles relatives aux travaux de l'équipe ou, selon les besoins, de sa fonction individuelle lorsque la tâche d'opérateur ne requiert pas tout son temps.
- Veiller au bon fonctionnement du chantier en assurant l'approvisionnement du matériel nécessaire.
- Exécute lorsque requis des travaux périodiques de l'emploi d'opérateur-journalier.
- Avise son supérieur immédiat de toute anomalie ou déféctuosité.

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES REQUISES :

Qualifications :

- Diplôme d'étude secondaire 5 ou équivalence reconnue par le ministère de l'éducation
- Posséder un permis de conduire valide permettant la conduite et l'opération du véhicule de catégorie concernées décerné par la province de Québec (Classe 3) avec la mention FM
- DEP conduites d'engin de chantier ou expérience pertinente relié à la fonction

Exigences :

- Réussite préalable à des tests de compétences à l'opération de différents appareils motorisés
- 2 années d'expérience comme opérateur journalier et expérience dans la conduite et l'opération du véhicule motorisé concerné
- Faire preuve de tact et de diplomatie
- Capacité de travailler en équipe et faire preuve de polyvalence
- Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail
- Bonne condition physique
- Interpréter des schémas, des croquis simples et comprendre les directives



SAINT-AUGUSTIN
DE-DESMAURES

DESCRIPTION DE FONCTION

Titre : **OPÉRATEUR-JOURNALIER**
Service : Gestion du territoire (travaux publics)

RAISON D'ÊTRE DU POSTE :

La personne titulaire effectue diverses tâches comportant la conduite et l'opération des appareils et véhicules motorisés autre que ceux utilisés par l'opérateur, en plus des responsabilités de la fonction de journalier.

La personne titulaire peut travailler seul ou avec d'autres salariés journaliers en effectuant différentes tâches.

Elle est principalement responsable de conduire et d'opérer prudemment le véhicule et/ou l'appareil qui lui est confié, et d'effectuer, dans les meilleurs délais et selon les règles établies, les diverses tâches qui peuvent lui être assignées. Elle doit effectuer les rondes de sécurité selon les exigences de la Ville. Il est requis de veiller au bon fonctionnement de son véhicule ou appareil, de la maintenir dans un état de propreté et d'en assurer l'entretien ordinaire.

Accomplir toute autre tâche connexe reliée à sa fonction demandée par son supérieur.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS :

- Effectuer les travaux de voirie d'entretien, de réparation et de construction de la chaussée en toute saison.
- Exécuter, à l'aide des appareils appropriés, des tâches telles que creusage, profilage, remplissage, aplanissement, nivelage et chargement de matériel (terre, neige, gravier, autre, ...) pour la réalisation de divers travaux d'entretien, d'aménagement, de construction et d'aménagement paysager.
- Effectuer le déneigement (à l'aide d'une souffleuse) du réseau routier sur le territoire de la Ville.
- Déblayer la chaussée de la neige qui l'obstrue, épandage, déglacage des rues et nivellement, profilage et excavation aux fins d'entretenir et de construire des routes ou pour divers aménagements de terrain.
- S'assurer de l'entretien journalier de la machinerie, effectuer les vérifications de routine et signaler à qui de droit, toute anomalie ou défectuosité.
- Effectuer les vérifications périodiques requises sur certaines composantes et en assurer l'entretien ordinaire.

- Paire de bottes de sécurité de caoutchouc cuissardes pour le salarié journalier et le salarié préposé à l'aqueduc et égouts.
- Botte de feutre de sécurité avec chausson sauf pour le salarié préposé à l'entretien ménager et le salarié préposé à l'aréna.
- Couvre-chaussures (claque haute).
- Couvre-chaussures avec boucle.
- Bonnet d'hiver (tuque).
- Passe-montagne.

La Ville remplacera tous les vêtements ou équipements au besoin sur présentation du vêtement ou de l'équipement usé ou endommagé.

2. La Ville fournit les uniformes suivants :

Salarié permanent (au besoin)

- Une (1) casquette.
- Au choix du salarié : une combinaison de cinq (5) chemises à manches courtes ou manches longues ou polos manches courtes ou manches longues; pour le salarié préposé à l'aqueduc et égouts et le salarié mécanicien : deux (2) chemises ou polos de plus. Le salarié peut échanger une chemise ou un polo pour un (1) chandail de style « coton ouaté » avec capuchon.
- Cinq (5) pantalons de travail (été ou hiver selon le choix du salarié); pour le salarié préposé à l'aqueduc et égouts et le mécanicien, deux (2) pantalons de plus.
- Un manteau pour l'été (3 dans 1).
- Un manteau pour l'hiver (3 dans 1) au salarié permanent, au salarié auxiliaire pour le secteur des bâtiments et pour le secteur voirie, parcs et espaces verts.
- Un polar pour le salarié préposé à l'entretien ménager et le salarié préposé à l'aréna.

Salarié auxiliaire et salarié étudiant à l'embauche

- Une (1) casquette.
- Au choix du salarié, une combinaison de trois (3) chemises à manches courtes ou manches longues ou polos manches courtes ou manches longues.

1. La Ville s'engage à fournir aux salariés les vêtements protecteurs requis dans l'exercice de leurs fonctions, tels que déterminés par les membres du comité de santé et de sécurité du travail (article 29.04).

Vêtements de protection : (selon les besoins)

- Casque de sécurité muni de coquilles et sous casque pour l'hiver sauf pour le salarié préposé à l'entretien ménager et le salarié préposé à l'aréna.
- Dossard (nettoyage au frais de la Ville).
- Protections auditives.
- Lunettes de sécurité teintées, claires et fumées.
- La Ville rembourse sur présentation d'une facture un maximum de deux cents (200,00\$) dollars pour le salarié ayant six (6) mois et plus d'ancienneté, qui porte des lunettes avec prescription dans la mesure où la monture de ces lunettes a des protecteurs fixes. Cette allocation est versée à tous les vingt-quatre (24) mois.
- Gants de coton, gants de cuir, gants de caoutchouc (pluie), pour l'hiver gants ou mitaine de cuir doublés sauf pour le salarié préposé à l'entretien ménager et le salarié préposé à l'aréna, gants ou mitaines de caoutchouc doublés.
- Cinq (5) salopettes pour le salarié mécanicien et trois (3) salopettes (nettoyage au frais de la Ville) pour le salarié des travaux publics et le salarié préposé aux bâtiments.
- Une (1) paire de souliers ou de bottes de sécurité d'un montant maximum de deux cent cinquante (250,00\$) dollars taxes incluses. S'il y a une différence, elle est assumée par le salarié. Ce montant est remis sur présentation d'une pièce justificative.
- Pour le salarié affecté aux travaux d'asphaltage, sur une base régulière, il a droit à une seconde paire de souliers ou de bottes de sécurité.

Pour les salariés affectés à des travaux extérieurs (selon les besoins) :

- Ensemble de pluie trois pièces pour le salarié permanent.

- Participer à l'élaboration et à l'implantation de procédés, d'outils et de nouvelles méthodes de travail découlant de son champ de responsabilités.
- Exécuter diverses tâches manuelles relatives aux travaux de l'équipe ou, selon les besoins, de sa fonction individuelle lorsque la tâche d'opérateur ne requiert pas tout son temps.
- Accomplir toute autre tâche connexe demandée par son supérieur.

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES REQUISES

QUALIFICATIONS

- Détenir un permis de conduire valide délivré par la Société de l'assurance automobile du Québec de classe 3 avec la mention FM
- Diplôme d'étude secondaire 5 ou équivalence reconnue par le ministère de l'éducation
- Diplôme d'étude professionnel (DEP) en engin de chantier est un atout
- Posséder un permis de conduire valide permettant la conduite et l'opération du véhicule de catégorie concernées décerné par la province de Québec (Classe 1) est un atout

EXIGENCES

- Posséder de bonnes connaissances de la conduite et de l'opération des véhicules ou des appareils motorisés concernés, de leur fonctionnement, de leurs capacités et leurs limites, de leur entretien courant et de leurs mécanismes
- Habilités à conduire et opérer efficacement les appareils motorisés concernés
- Habilités à maintenir les appareils en bon état ainsi qu'à faire de l'entretien et des ajustements mineurs
- Faire preuve de tact et de diplomatie
- Capacité de travailler en équipe et faire preuve de polyvalence
- Souci marqué pour la connaissance et l'application des mesures de sécurité au travail
- Bonne condition physique
- Interpréter des schémas, des croquis simples et à comprendre les directives
- Réussite préalable à des tests de compétences à la conduite de différents appareils motorisés

- Deux (2) pantalons de travail.
 - Pour le salarié affecté sur l'asphaltage une deuxième paire de souliers ou de bottes de protection (si nécessaire).
3. Le port des équipements et vêtements est obligatoire et exclusif durant le temps de travail.
 4. À moins de stipulation contraire, le nettoyage et/ou l'entretien des vêtements sont de la responsabilité du salarié.
 5. Les souliers et les bottes de sécurité mentionnés au présent article sont tels qu'approuvés par le comité de santé et sécurité.
 6. Le salarié affecté dans plus d'un secteur, ne peut obtenir de l'équipement ou un vêtement en double du seul fait de son affectation.
 7. Ces vêtements ou équipements sont et demeurent en tout temps la propriété de la Ville et doivent être remis au départ du salarié.
 8. La Ville remplacera tous les vêtements ou équipements au besoin sur présentation du vêtement ou de l'équipement usé ou endommagé.

Pour la durée de la convention collective et jusqu'à son renouvellement, les parties conviennent que le paragraphe 2 de la présente Annexe soit le paragraphe suivant :

« L'embauche d'un salarié marcheur-signaleur ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou empêcher le rappel au travail d'un salarié auxiliaire. »

ne s'applique pas.

La présente annexe permet à la Ville de se constituer une liste de salariés lesquels pourront être utilisés en tant que marcheur-signaleur devant une souffleuse ou aux fins de dépannage pour toute autre fonction lors de pénurie de personnel.

L'embauche d'un salarié marcheur-signaleur ne doit pas avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation ou empêcher le rappel au travail d'un salarié auxiliaire.

Le salarié marcheur-signaleur ne bénéficie d'aucune des dispositions de cette convention collective à moins d'une disposition spécifique à cet effet.

Le salarié marcheur-signaleur n'accumule aucune heure aux fins de la période d'essai prévue à la convention collective ou de toute autre disposition spécifique.

Le salarié marcheur-signaleur est assujetti au paiement de la cotisation syndicale.

La Ville fournit au salarié marcheur-signaleur les équipements de protection requis, le cas échéant.

Le salaire horaire versé à un salarié marcheur-signaleur est prévu à l'Annexe « A » de la présente convention collective.

Une indemnité de 4% est ajoutée à sa paie hebdomadaire pour les vacances.

Une indemnité pour l'achat d'une paire de botte doublé au montant de cent (100 \$) dollars est accordé sur présentation d'une facture.

Sauf en ce qui concerne le non-respect de l'une des dispositions du présent article, le salarié marcheur-signaleur n'a pas droit à la procédure de griefs.

Lorsque les services des marcheurs-signaleurs sont requis, la Ville utilise la « liste d'appel - marcheurs-signaleurs » afin de contacter les personnes occupant ces fonctions.

Le marcheur-signaleur qui est appelé au travail, l'est pour un minimum de trois (3) heures.

Lors de l'appel, la Ville indique l'information quant au suivi fait auprès du marcheur-sigaleur contacté : la date, le résultat de l'appel, soit sans réponse et/ou refus et/ou accepté (le cas échéant = heures d'arrivée et de départ).

Les REFUS : à l'intérieur d'une année, un marcheur sigaleur a droit de refuser trois (3) fois de se présenter au travail lorsqu'il est appelé. De plus, un appel sans réponse est considéré comme un refus.

Est considérée comme une année : du 1er janvier au 31 décembre de la même année. La comptabilisation des refus recommence à chaque 1er janvier. Les refus ne sont pas reportés l'année suivante.

Après trois (3) refus, le marcheur – sigaleur doit se présenter en tout temps au travail à l'intérieur de la période (l'année) de référence, lorsqu'il est appelé. Dès un refus supplémentaire, son nom est rayé de la liste et la Ville procède à une fin d'emploi.

La Ville tient un registre des contacts de marcheurs-sigaleurs et fournira mensuellement une copie de liste au syndicat afin que celui-ci ait l'information des refus.

LISTE D'APPEL - MARCHEURS-SIGALEURS

RAISON : _____

DATE : _____

HEURE : _____

APPELS EFFECTUÉS PAR : _____

Nom	Réponse			Arrivée	Départ	Projet
	Sans	Refus	Accepté			

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Objet : Programme de formation pour l'obtention de permis de conduire de classe 3 avec mention FM

ATTENDU QUE la Ville de St-Augustin-de-Desmaures exige, dans certaines fonctions, un permis de conduire provincial de classe 3 avec mention FM permis émis par la Société de l'assurance automobile du Québec.

ATTENDU QUE la Ville s'engage à aider les salariés à obtenir ce permis.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le salarié devra obtenir un permis temporaire de classe 3 avec mention FM.
3. Le salarié doit satisfaire aux exigences pratiques, théoriques et médicales de la Société de l'assurance automobile du Québec.
4. Une fois la période de formation complétée celui-ci devra obtenir un permis de conduire régulier émis par la Société d'assurance automobile du Québec.
5. Si un examen est requis par la Société d'assurance automobile du Québec à la suite de la période de formation :
 - a. La Ville fournit le véhicule.
 - b. La Ville fournit l'assistance d'un moniteur.
 - c. L'examen a lieu à la convenance de la Ville.
6. Le salarié ne peut bénéficier des dispositions de la présente lettre d'entente qu'à une seule occasion.
7. Le salarié peut faire une demande de remboursement des frais qu'il encourt dans le cadre de la présente entente, laquelle est traitée conformément aux dispositions de l'article 31.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Objet : Madame [REDACTED]

ATTENDU QUE madame [REDACTED] possède les qualifications et exigences nécessaires aux travaux horticoles;

ATTENDU QU'ELLE occupe la fonction d'opérateur-journalier;

ATTENDU QUE pour la période d'été celle-ci sera appelée à l'exécution de tâches variées se rapportant à l'aménagement, la culture et à l'entretien des plantes, des fleurs annuelles et vivaces et des arbustes dans les parcs et autres terrains;

ATTENDU QUE selon les projets de la saison, elle exécute le calendrier de travail.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Elle exécute, durant la période d'été, les différents travaux d'aménagement horticole qui lui sont confiés. Dans le cadre de l'exécution de ces travaux, elle a la responsabilité des opérations de préparation des sols, de plantation et d'entretien de végétaux de toutes sortes, et ce, dans les rues, parcs et espaces verts de la Ville. Elle effectue toute autre tâche du poste d'opérateur-journalier au secteur voirie, parcs et espaces verts.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Objet : Règlement de griefs avis d'infraction

Grief numéro _____

La Ville et le Syndicat conviennent de régler le grief contestant l'avis disciplinaire qui n'entraîne aucune coupure ou perte salariale de la façon suivante :

1. Sans préjudice quant aux prétentions des parties concernant le bien-fondé ou non de l'avis disciplinaire contesté par le grief : _____;
2. Nonobstant le paragraphe précédent, si la Ville entend invoquer, lors d'une audition concernant une mesure disciplinaire ultérieure, un des avis disciplinaires couvert par la présente, le Syndicat pourra exiger que la Ville établisse la preuve des événements à la source de l'avis disciplinaire, comme s'il était couvert par un grief actif au moment de l'audition;
3. Le grief est réputé retiré, si la mesure disciplinaire n'a pas été suivie d'une autre mesure disciplinaire dans les douze (12) mois suivants.