

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5168

N° dossier d'accréditation : AM-1005-5649

EMPLOYEUR VILLE DE BROWNSBURG-CHATHAM 300, RUE DE L'HÔTEL-DE-VILLE BROWNSBURG-CHATHAM QC J8G 3B4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4487 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2025-09-26 Date dépôt : 2025-10-29	Nombre de salariés visés : 59	Date début : 2025-01-01 Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-04
Date



De CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE BROWNSBURG-CHATHAM

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4487**

2025-2029

TABLE DES MATIÈRES

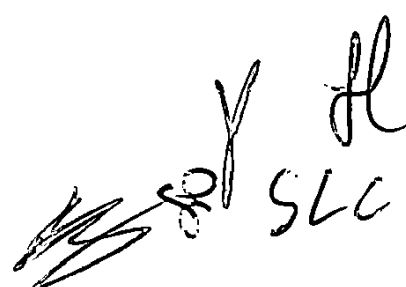
TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	5
ARTICLE 5	ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	11
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE	14
ARTICLE 8	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	17
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	21
ARTICLE 11	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	28
ARTICLE 13	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES ET CONGÉS MOBILES.....	30
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES	32
ARTICLE 15	MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	34
ARTICLE 16	ABSENCES POUR DES RAISONS DE MALADIE et INVALIDITÉ COURT TERME.....	35
ARTICLE 17	RÉGIME D'ASSURANCES LONG TERME, MÉDICAMENTS ET DENTAIRE.....	37
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX.....	38
ARTICLE 19	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	43
ARTICLE 20	LE COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	46
ARTICLE 21	DISCIPLINE	47
ARTICLE 22	DISPOSITIONS DIVERSES.....	50
ARTICLE 23	RÉGIME DE RETRAITE - R.R.S.....	51
ARTICLE 24	CLAUDE DE CONTRAT À FORFAIT	54
ARTICLE 25	ÉVALUATION, RÉÉVALUATION DES TITRES D'EMPLOI ET PROCÉDURE DE RECLASSIFICATION	55
ARTICLE 26	PRIMES	56
ARTICLE 27	RÉTROACTIVITÉ.....	60
ARTICLE 28	AVIS ET CORRESPONDANCE	61
ARTICLE 29	AUGMENTATIONS DE SALAIRE	62
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	63

ANNEXE « A »	LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS AVEC DATE D'ANCIENNETÉ	64
ANNEXE « B »	LISTE DES FONCTIONS	67
ANNEXE « C »	LISTE D'AFFECTATION ET STATUT DES SALARIÉS	69
ANNEXE « D »	ÉCHELONS	71
ANNEXE « E »	STRUCTURE SALARIALE	74
ANNEXE « F »	COTISATIONS SYNDICALES	75
ANNEXE « G »	ÉQUIPEMENT FOURNI	76
ANNEXE « H » :	VÊTEMENTS DE TRAVAIL	77
ANNEXE « I »	LIBÉRATION SYNDICALE (absence pour activités syndicales)	78
ANNEXE « J »	PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL	79
ANNEXE « K »	RÉPARTITION DES COÛTS D'ASSURANCE	80
ANNEXE « L »	DROIT DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES	81
ANNEXE « M »	RÉGIME D'ASSURANCE – SOMMAIRE DES GARANTIES (PAGES 3 À 12 DE LA BROCHURE DE UNION VIE	82

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but visé par la présente convention collective est de promouvoir et de maintenir l'harmonie dans les relations entre la Ville, le Syndicat et les salariés, d'assurer, d'une part, un meilleur rendement de travail, la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous par l'établissement de mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

 SLG

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire pour tous ses membres.

2.02 La présente convention collective régit tous les salariés de la Ville de Brownsburg-Chatham, cols bleus et cols blancs, visés par le certificat d'accréditation no AM-1005-5649, section locale 4487 du Syndicat canadien de la fonction publique, émis par le ministère du Travail à l'exception de ceux automatiquement exclus par la loi.

Par contre, sont exclus de la présente convention collective, tous les salariés **occupant un poste de** secrétaire de direction.

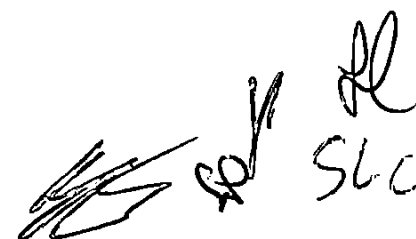
2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention collective sauf si les besoins de la Ville l'exigent en cas de formation ou d'urgence.

Lorsque les besoins de la Ville l'exigent, le fait de confier du travail à des personnes exclues de l'unité de négociation ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures régulières de travail pour les salariés réguliers à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective.

Le fait d'entraîner un salarié durant les heures régulières de travail ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures régulières de travail des salariés réguliers de la Ville.

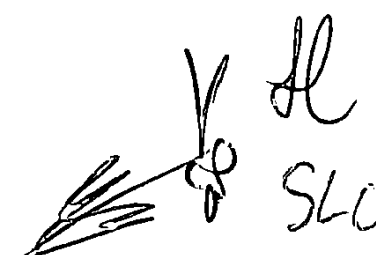
2.04 Nonobstant ce qui précède, lorsque la Ville fait une embauche dans la perspective de travaux de programmes gouvernementaux de subventions à la création d'emplois, ces salariés sont régis par la présente convention collective. Cependant, les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) La Ville informe le Syndicat d'un tel programme et qu'elle lui en donne une copie, le tout devant se faire avant le début du programme. Cependant, la Ville peut mettre fin au programme avant son échéance en avisant le Syndicat par écrit;
- b) Ces personnes visées par de tels programmes ne lèsent en rien les salariés couverts par la présente convention collective;
- c) Le Syndicat ne peut réclamer la création d'un poste suite à un tel programme. Évidemment, ces personnes sont assujetties à la cotisation syndicale.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures, with the initials 'SLC' written below them.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 À l'intérieur comme à l'extérieur de la Ville, il est reconnu à tout salarié la pleine jouissance de la liberté politique, sans préjudice aucun, aux droits rattachés à son statut de salarié, sauf au niveau municipal.
- 3.02 a) Aucun salarié ne fait l'objet de discrimination de la part de la Ville pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- b) Nonobstant ce qui précède, les salariés ne doivent faire aucune déclaration écrite ou parlée, par l'entremise des médias, ou toute autre de façon verbale ou électronique, susceptible de nuire ou d'attaquer de quelque façon que ce soit la Ville et/ou ses représentants.
- 3.03 Les avis du Syndicat peuvent être affichés aux endroits désignés par la Ville.
- 3.04 La Ville agit en premier lieu par l'entremise de son directeur général.
- 3.05 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre, de congédier et de licencier ses salariés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention collective.
- 3.06 La Ville, par ses représentants, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses membres, de par ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, ou de son orientation sexuelle.
- 3.07 En vue de prévenir les maladies et les accidents contractés dans l'exécution du travail, la Ville et le Syndicat conviennent de coopérer à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- 3.08 Les parties peuvent se faire assister par un conseiller syndical ou par un conseiller extérieur à toutes les rencontres prévues aux présentes, et ce, avec préavis à l'autre partie.
- 3.09 Le représentant mandaté du Syndicat canadien de la fonction publique peut s'entretenir avec les membres du Syndicat durant les heures de travail, et ce, après avoir obtenu l'autorisation du directeur général ou, en son absence, l'accord du directeur de service.

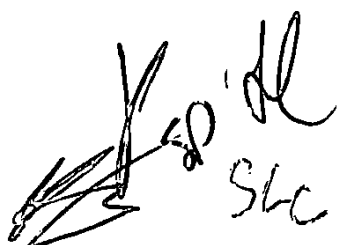


Handwritten signature and initials, including the letters 'SLC'.

3.10 Dans un délai d'un (1) mois après la signature de la présente convention collective de travail, et par la suite à tous les douze (12) mois, la Ville remet au Syndicat la liste des salariés réguliers régis par la présente convention collective de travail. Cette liste contient le nom de chaque salarié, son emploi et sa date d'entrée à la Ville.

De plus, la Ville communique par écrit au Syndicat, le nom des salariés embauchés, promus, rétrogradés, licenciés, congédiés ou mutés à la présente compétence syndicale ou qui en sont devenus exclus.

3.11 La Ville convient d'exercer ses fonctions en conformité avec les autres stipulations de la présente convention collective et elle accepte que toute décision qu'elle rend affectant les conditions de travail d'un ou de plusieurs salariés régis par la présente convention collective soit assujettie à la procédure de médiation et d'arbitrage prévu à l'article 7.

Handwritten signature and initials, possibly reading 'SBC'.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

Dans la convention collective, les mots et expressions suivants signifient :

4.01 Employeur, Ville ou Municipalité

Signifie la Ville de Brownsburg-Chatham.

4.02 Syndicat

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4487.

4.03 Salarié

Signifie toute personne ou tout employé salarié régi par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4487.

4.04 Salarié régulier à temps complet

Signifie le salarié qui a complété sa période d'essai qui travaille à temps complet.

4.05 Salarié régulier saisonnier

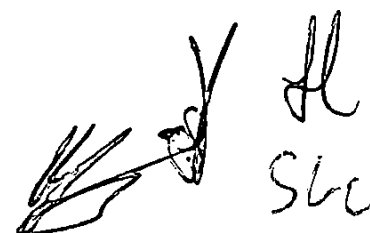
Salarié assujetti à la convention collective.

Signifie le salarié régulier saisonnier ayant complété la période d'essai prévue à l'article 4.05 et qui est embauché pour un travail saisonnier dont la période ne peut excéder neuf (9) mois à l'intérieur d'une année (douze mois). Dans le cas où la période de travail dépasse neuf (9) mois, le salarié devient régulier à temps complet.

Les jours de congé de l'article 13 sont payés au prorata du temps travaillé **pour les congés qui surviennent pendant sa période de travail (saison) à la Ville.**

Les vacances sont rémunérées à raison du pourcentage des gains pour chaque semaine selon ce qu'il aurait droit en vertu de l'article 14. Dans le cas de mise à pied d'un tel salarié, l'Employeur doit lui donner un préavis de cinq (5) jours sauf si la date de fin d'emploi, au terme de la saison, est déjà connue au moment de l'embauche.

Pendant la période de mise à pied, le salarié doit continuer de payer sa prime d'assurance collective, s'il y a lieu. Le salarié, après entente avec la Ville, peut

Handwritten signature and initials, possibly 'SLC'.

payer l'annuité de sa prime en répartissant les paiements de celle-ci pendant la période où il est au travail.

La mise à pied des salariés saisonniers se fait prioritairement selon l'ordre d'ancienneté et dans la mesure où les salariés saisonniers demeurant au travail satisfont aux exigences normales du travail à accomplir.

Liste de rappel

La Ville maintient à jour une liste de rappel contenant le nom des salariés réguliers saisonniers, **employés temporaires**. **Le syndicat en reçoit une copie à tout changement et minimalement à chaque année, en janvier.**

4.06 Salarié régulier à temps partiel

Signifie le salarié régulier dont l'horaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine régulière de travail s'appliquant à sa catégorie d'emploi, tel que mentionné à l'article 11.

Sous réserve de toute disposition spécifique le concernant, le salarié régulier à temps partiel est assujéti à la convention collective au prorata des heures régulières effectuées.

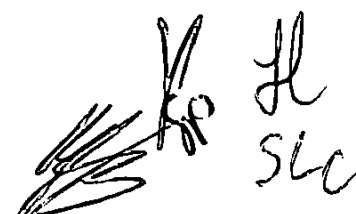
4.07 Salarié temporaire

Signifie le salarié embauché pour des circonstances telles que surcroît temporaire ou occasionnel de travail, pour une durée maximale de cent vingt (120) jours travaillés incluant les congés prévus à la convention collective pendant la période d'emploi à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Les parties peuvent, par entente, prolonger le délai de cent vingt (120) jours travaillés.

Dans les cas de remplacement de toutes absences prévues à la convention collective, la durée sera celle du congé du salarié remplacé, et ce, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois. Après une période de remplacement de vingt-quatre (24) mois, au besoin, les parties doivent se rencontrer pour conclure une entente.

Le salarié temporaire est couvert par la présente convention collective uniquement en ce qui a trait aux conditions suivantes :

- Heures de travail;
- Taux de salaire;
- Paiement du temps supplémentaire;
- Cotisations syndicales;
- Prime de quart lorsqu'applicable;

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several overlapping signatures, including one that appears to be 'H' and another that looks like 'SLC'.

- Paie de vacances basée sur quatre pour cent (4 %) des gains;
- Congés fériés selon la convention collective;
- La procédure de grief pour les points ci-haut mentionnés.
- **Banque de trente (30) heures de temps accumulé après trois (3) mois de service continu.**
- **Banque de soixante (60) heures de temps accumulé après six (6) mois de service continu.**

L'utilisation de salariés temporaires ne peut avoir pour effet d'entraîner des mises à pied des autres salariés visés par la présente convention collective.

La Ville maintient à jour une liste de rappel contenant le nom des salariés temporaire.

4.08 Salarié en période d'essai

Signifie tout salarié embauché en vue de devenir un salarié régulier à temps complet ou régulier saisonnier ou régulier à temps partiel et qui n'a pas complété une période de six (6) mois de service pour la Ville.

Ce salarié a droit aux bénéfices de la présente convention collective pendant toute sa période d'essai, sauf en ce qui a trait à la procédure de grief et d'arbitrage s'il est congédié pour cause juste et suffisante par la Ville.

4.09 Chef d'équipe

Signifie tout salarié qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée, **guide et/ou distribue le travail à au moins deux (2) autres salariés.**

Cette affectation se fait sur une base quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle **selon les besoins et à la demande de l'Employeur.**

L'ancienneté est le facteur déterminant le choix du chef d'équipe, pourvu que le salarié réponde aux exigences du poste.

4.10 Conjoint

Signifie l'homme ou la femme :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une 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;

Handwritten signature and initials, possibly 'SLC'.

- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

4.11 Poste

Signifie l'emploi que détient le salarié.

4.12 Fonction

Signifie l'ensemble des tâches effectuées par un salarié **dans l'exercice de son poste.**

4.13 Tâche

Signifie l'affectation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction.

Les parties conviennent que la polyvalence de chacun est souhaitable et que, conséquemment, les tâches effectuées par chacun ne sont pas limitatives et exclusives.

4.14 Progression d'échelon

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salaire prévu à l'annexe « D » est majoré à l'échelon suivant jusqu'à ce que le salarié atteigne le maximum de salaire prévu pour sa fonction

ARTICLE 5 ANCIENNETÉ

5.01 Définition

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois, en jours et en heures de service à la Ville, de tout salarié régi par les présentes, sous réserve des articles 5.02 et 5.03.

5.02 Acquisition d'ancienneté

L'ancienneté s'acquiert après la fin de la période d'essai, et ce, de façon rétroactive au premier jour de travail à titre de salarié.

5.03 a) Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail, et ce, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de calendrier;
2. Dans le cas d'absence autorisée par la convention collective.

b) Le salarié conserve son ancienneté, mais sans l'accumuler, dans les cas suivants :

1. Dans le cas d'absence du travail pour raisons de maladie ou d'accident, lorsqu'une telle absence est pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois du calendrier;
2. Dans le cas de mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
3. Dans le cas d'une mise à pied découlant de la perte du permis de conduire pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
4. **Pendant un congé sans solde d'un maximum d'un (1) an à partir de la date de départ**

c) Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Renvoi pour cause juste et suffisante;
3. S'il est absent de son travail sans autorisation écrite de l'Employeur ou sans motif valable pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
4. S'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail, dans les cinq (5) jours de mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à sa dernière adresse;
5. Dans le cas d'une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois

6. Non-retour d'un congé sans solde à moins d'entente entre le salarié, l'Employeur et le Syndicat.

5.04 Liste d'ancienneté

L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention collective, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de la Ville à cette même date.

5.05 Mise à pied et rappel au travail

- a) Lorsque la Ville procède à des mises à pied, elle le fait par ordre inverse d'ancienneté dans la mesure où les salariés restants demeurent en poste et, par service, répondent aux exigences de leurs fonctions, et ce, après avoir retiré de l'emploi et les salariés temporaires. L'employé ainsi mis à pied peut supplanter dans une autre fonction dans son service, l'employé ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'il soit immédiatement apte à répondre aux exigences normales du poste. À défaut, il peut supplanter dans les autres services selon les mêmes règles. Il est entendu que le taux de salaire de l'employé est ajusté aux taux de salaire le plus proche et immédiatement supérieur au salaire qu'il avait pourvu qu'il n'excède pas le maximum de la classe. La Ville convient de rappeler prioritairement les salariés réguliers mis à pied dès que la Ville a un besoin de main d'œuvre.
- b) La liste de rappel des salariés temporaires est utilisée pour combler des surcroûts temporaires de travail et pour remplacer les salariés absents. Les salariés sont rappelés selon leur date d'embauche pourvu que le salarié possède les qualifications requises.
- c) Le salarié temporaire en remplacement d'un salarié absent demeure à ce poste jusqu'au retour de ce dernier. Conséquemment, il ne peut se prévaloir d'une nouvelle affectation **temporaire**, sauf s'il reste moins de deux (2) semaines à celle **qu'il détient**.
- d) La liste de rappel des employés réguliers saisonniers est utilisée par service, par fonction et les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté.

5.06 Avant de faire des mises à pied, la Ville doit donner un avis de cinq (5) jours à l'employé concerné. Cet avis est de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq ans à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

Sécurité syndicale

- 6.01 Tout salarié, membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention collective, et tout salarié qui le devient pendant ladite convention collective, doit demeurer membre en règle du Syndicat.
- 6.02 Aucun salarié embauché après la signature de la présente convention collective ou occupant un emploi régi par cette convention collective ne peut demeurer au service de la Ville, à moins qu'il ne soit membre en règle du Syndicat, et il est tenu obligatoirement de payer la cotisation syndicale.
- 6.03 L'autorisation de prélèvement de cotisations syndicales que doivent signer les salariés dès leur embauche est conforme à la formule dont le texte apparaît à l'annexe « E » attachée à la présente convention collective pour en faire partie intégrante.
- 6.04 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations des retenues syndicales.
- 6.05 Retenue syndicale
- La Ville s'engage à déduire sur chaque paie de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et à en faire remise intégrale au trésorier du Syndicat le 15 du mois suivant avec un état indiquant le montant prélevé en regard du nom de chaque salarié.
- 6.06 Avis au Syndicat
- L'Employeur s'engage à fournir au secrétaire du Syndicat la liste complète de tous les salariés, actuels ou nouveaux, comprenant leurs nom et prénom, leur âge, leur salaire, leur fonction, leur adresse domiciliaire **et courriel** ainsi que leur date d'entrée en service et leur statut. Cette liste est fournie une fois l'an, à la date anniversaire de la signature de la convention collective.
- 6.07 L'Employeur transmet tous les changements apportés à la liste prévue à l'article 6.06 et qui sont portés à sa connaissance; ceci est fait mensuellement à l'occasion de la remise des retenues syndicales.
- 6.08 a) Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées (annexe « H »).

Handwritten signature and initials, possibly "SLC", in the bottom right corner of the page.

- b) L'Employeur reconnaît au président du Syndicat (ou aux salariés mandatés par le Syndicat) le droit de s'occuper des affaires syndicales, durant les heures de travail, après en avoir avisé le représentant de l'Employeur.

De ce fait, le salarié ne perd aucun droit quant aux salaires, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective.

- 6.09 La Ville libère, avec solde, deux (2) personnes à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation, pourvu que l'unité de négociation ne soit pas en grève ou en lock-out, s'il s'agit d'une réunion pendant les heures de travail.
- 6.10 La Ville libère, avec solde, deux (2) personnes à la fois pour tout comité patronal syndical prévu à la présente convention collective s'il s'agit d'une réunion pendant les heures régulières de travail dans les limites de la Ville.
- 6.11 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour permettre à des salariés dûment autorisés par leur Syndicat, pour représenter ce dernier à des activités syndicales, à un congrès, à une journée d'étude ou à l'assemblée fédérative.

Toutefois, cette demande ne pourra être faite que pour deux (2) salariés à la fois, selon le besoin du service.

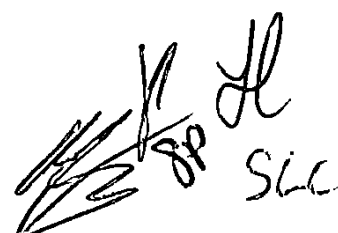
Ces salariés devront informer leur Employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance en remplissant le formulaire prévu à cet effet, tel qu'il apparaît à l'annexe « H ». Le nombre de jours ainsi accordé est de dix (10) jours avec solde annuellement. Les jours non utilisés au cours d'une année peuvent être reportés et additionnés à la banque de jours de l'année suivante jusqu'à un maximum de douze (12) jours. Après épuisement des jours d'absence prévus à cet alinéa, un maximum de deux (2) membres du Syndicat peuvent s'absenter du travail avec salaire pourvu que le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire correspondant à l'absence.

6.12 Avis d'affichage

Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'Employeur, sur des tableaux fournis par ce dernier, tout document pertinent au Syndicat et également de faire circuler le matériel d'information qu'il juge nécessaire pourvu que la source soit indiquée et qu'il ne constitue pas de messages politiques.

- 6.13 Un (1) représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation du supérieur immédiat, peut, en tout temps, sans perturber le travail, rencontrer un salarié relativement à un grief durant les heures de travail.

- 6.14 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat ou son président est habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à la Ville.
- 6.15 Aux fins des articles 6.13 et 6.14, le Syndicat fournit à la Ville la liste des délégués et informe de toute modification à cette liste.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including the letters 'SLC'.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE

7.01 Préliminaire

Le salarié ou le groupe de salariés accompagné d'un membre du comité de griefs du Syndicat doit, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec le directeur du service, lequel peut être accompagné du directeur général. S'il n'y a pas d'entente, la Ville et le Syndicat suivent les étapes prévues au présent article.

Les rencontres avec les supérieurs immédiats pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans perturber le travail et sans préjudice aux droits des parties.

7.02 Première étape

Le grief que le Syndicat ou la Ville juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au responsable des ressources humaines ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou la connaissance de celui-ci, et ce, en deux (2) copies. Toutefois, en aucun cas, le délai pour soumettre un grief n'excède six (6) mois de la date de l'événement y ayant donné naissance.

L'avis de grief doit énoncer les faits qui sont à l'origine et les dispositions pertinentes de la convention collective sur lesquelles il est fondé. Aux fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du comité de griefs.

Deuxième étape

Les parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent la date des dépôts des griefs.

Troisième étape

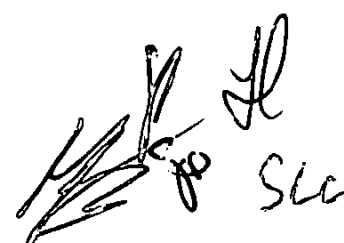
Si la décision du directeur général ou du Syndicat n'est pas rendue dans les trente (30) jours de la date de la rencontre ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis :

- a) À l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la Ville ou au Syndicat et à l'arbitre désigné;

- b) Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut entreprendre les procédures prévues au Code du travail de la province de Québec pour une demande de nomination d'arbitre.

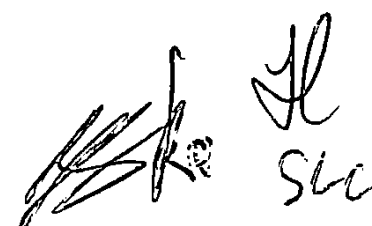
Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixent sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Brownsburg-Chatham, à moins d'entente contraire.

- 7.03 Le salarié qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire de pressions dans le but d'inciter un salarié à faire un grief ou à le retirer.
- 7.04 D'un commun accord, les parties peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 7.05 **L'exécutif syndical** de même que l'Employeur peuvent, en tout temps, être assistés dans leurs démarches par un conseiller externe.
- 7.06 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier.
- 7.07 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.08 Dès qu'un salarié conteste son congédiement ou sa mise à pied, il bénéficie des avantages des assurances jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par l'arbitre conditionnellement à ce qu'il en assume les primes.
- 7.09 a) En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- b) Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation ne pourra jamais dépasser le total du salaire perdu et devra tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié durant la période où au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant.
- 7.10 L'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.



7.11 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

7.12 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'Employeur et le Syndicat.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. On the left, there is a signature that appears to be 'SK'. To its right, there are initials 'SLC'.

ARTICLE 8 MOUVEMENT DE PERSONNEL

8.01 Affichage

- a) Dans le cas de poste déclaré vacant que la Ville décide de maintenir **ou dans les cas où le poste est dépourvu temporairement de titulaire pour une absence de plus de trente (30) jours** ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, la Ville doit, dans les sept (7) jours de la première séance du Conseil qui suit, afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés intéressés doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi. Si le salarié est absent, le Syndicat peut poser la candidature d'un salarié en lieu et place de celui-ci s'il en a manifesté par écrit son intention au Syndicat. La Ville doit faire connaître son choix et combler le poste dans un délai de sept (7) jours suivant la première assemblée ordinaire du Conseil tenue au terme de la période d'affichage;
- b) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion, une mutation ou une affectation temporaire n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion, mutation ou affectation ultérieure;
- c) L'affichage doit indiquer la fonction ainsi que l'échelle salariale, l'horaire et le lieu de travail ainsi que les compétences minimales requises et autres exigences particulières dont notamment, la possible administration d'un test de qualification et/ou d'une entrevue. Une copie de l'affichage est fournie au Syndicat le jour ouvrable suivant la date de l'affichage;
- d) La personne salariée pourra contester le résultat du test et de l'entrevue par grief et le fardeau de la preuve appartiendra à l'Employeur.

8.02 Attribution de fonction

Dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, affectation temporaire et mise à pied, la Ville devra octroyer le poste en tenant compte des exigences normales et particulières de l'emploi concerné, des qualifications nécessaires **ou reconnaissance de l'expérience acquise à la ville à des tâches comparables** et de ce qui suit, à savoir :

- a) Par ancienneté parmi les salariés réguliers;
- b) Si le poste n'a pu être pourvu en a), l'Employeur considère la candidature des salariés temporaires qui ont postulé selon leur durée de service;
 - c) Si le poste n'a pu être pourvu en a) et b), l'Employeur considère la candidature des autres employés à l'emploi de la Ville;
 - d) Si le poste n'a pu être **comblé** aux étapes précédentes, l'Employeur considère les candidatures extérieures;
 - e) Le salarié régulier auquel un poste est attribué à droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours **calendrier**. L'Employeur peut mettre fin à telle période en tout temps avant son expiration s'il juge que le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches.

Pendant cette période d'essai, le salarié auquel le poste a été attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste, le cas échéant.

8.03 Le salarié choisi doit entrer en fonction dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier du début de l'affichage, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

8.04 L'employé qui, temporairement, n'a pas de travail dans sa fonction est affecté dans la fonction la plus près de sa classification habituelle pour laquelle du travail est disponible, s'il est immédiatement apte à répondre aux exigences normales du poste, et ce, par ordre d'ancienneté. Cependant, ce remplacement ne peut donner lieu à déplacer un titulaire de cette fonction.

8.05 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une fonction correspondante à une classe d'emploi supérieure à la sienne, celui-ci reçoit le salaire de la classe d'emploi supérieure.

8.06 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une fonction correspondante à une classe d'emploi inférieure à la sienne, le salarié concerné ne subit de ce fait aucune diminution de salaire.

8.07 Entraînement

Un salarié à l'entraînement ou en formation reçoit son nouveau traitement, s'il y a lieu, à compter de sa nomination.

8.08 Conditions spéciales

- a) Tout salarié dont les capacités sont diminuées par suite d'un accident ou de maladie, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Ville, peut être retenu au service de la Ville et être rémunéré, après entente écrite avec les parties, à un taux autre que ceux prévus à la convention collective, pourvu qu'il puisse y avoir un poste disponible.
- b) Lorsqu'un salarié se présente au travail à l'heure d'entrée indiquée à son horaire régulier de travail et que la Ville ne lui demande pas de travailler à ses tâches habituelles et si le défaut d'offrir du travail est attribuable à des circonstances du ressort de la Ville, celle-ci s'efforce de lui trouver du travail et, à défaut, elle l'indemnise pour quatre (4) heures à taux simple.
- c) Lorsqu'un salarié se présente au travail à l'heure indiquée à son horaire régulier de travail et que, dû à des circonstances du ressort de la Ville, il est requis de travailler moins de quatre (4) heures, il est payé l'équivalent de quatre (4) heures à taux simple pour le temps qu'il a travaillé.

8.09 Lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une fonction d'encadrement, il reçoit une prime de **quinze pour cent (15 %)** de son salaire régulier et conserve son horaire régulier. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser une telle affectation.

ARTICLE 9 SÉCURITÉ D'EMPLOI

9.01 À la date de la signature de la présente, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe « A » ne peuvent être congédiés, mis à pied, ni subir de baisse de salaire dans les cas suivants, à savoir :

- a) À la suite de l'octroi de contrat à forfait;
- b) À la suite d'une fusion ou d'une annexion à d'autres villes;
- c) En cas d'amélioration technique ou technologique, la Ville s'engage, dans la mesure du possible, à former les salariés dont les noms apparaissent dans l'annexe « A ». Le salarié accepte de s'engager à suivre la formation offerte.

9.02 La Ville s'engage, lors de fusion ou d'annexion ayant pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique, à exiger que la nouvelle entité ainsi créée s'engage à respecter les dispositions de la présente convention collective.

Lors de fusion ou d'annexion n'ayant pas pour résultat de faire disparaître l'actuelle entité juridique, cette dernière continue évidemment à respecter les dispositions de la présente convention collective.

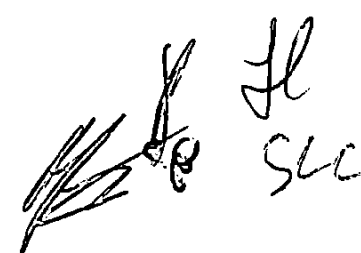
ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATION

10.01 Tout salarié régi par la présente convention collective doit recevoir le taux prévu à l'annexe « D » pour sa classification.


10.02 Jour et détails de la paie

- a) Tous les salariés sont payés toutes les deux (2) semaines, soit le jeudi. Si le jeudi est jour de fête, les salariés sont payés la journée ouvrable précédente.
- b) La paie est déposée par dépôt direct dans le compte personnel de chaque salarié à l'institution bancaire de son choix.
- c) **Les bordereaux de paies sont disponibles via le système électronique informatisé et/ou selon le système de paie en vigueur. Sur demande, les bordereaux de paies peuvent être remis dans une enveloppe scellée ou par courriel au salarié.**
- d) Dans le cas de maladie, la Ville fait une avance du montant prévu selon le régime d'assurances, pour la durée du congé, mais le salarié doit remettre à la Ville toute prestation qu'il recevrait de l'assurance et couvrant cette période. Le salarié s'engage à signer les formulaires requis pour que le paiement versé au bénéfice du salarié soit versé directement à la Ville.
- e) Les détails suivants doivent apparaître sur les talons de paie de chaque salarié :
 - Le nom de l'Employeur;
 - Le nom du salarié;
 - La date et la période de paie;
 - Le titre de l'emploi;
 - Le taux horaire du salarié;
 - Le nombre d'heures travaillées au taux horaire de base;
 - Le nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire;
 - La nature et le montant des primes, indemnités ou allocations;
 - Le montant brut de la paie;
 - Les détails des déductions;
 - Le montant net de la paie.

10.03 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou quittant de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son embauche.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- 10.04 La correction des erreurs dans la paie régulière de tout salarié se fait sur la paie suivante pour toute erreur de moins de cinquante dollars (50 \$) et immédiatement pour une erreur plus élevée.
- 10.05 **Tous les salariés auront les augmentations annuelles et leurs augmentations d'échelon, s'ils n'ont pas encore atteint l'échelon 5, au 1^{er} janvier de chaque année.**

 SLG

ARTICLE 11 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

11.01 Administration

La semaine normale des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de la façon suivante, à savoir :

Du lundi au jeudi : De 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30
Vendredi : De 8 h à 13 h

11.02 Infrastructures et travaux publics (cols bleus)

La semaine normale des salariés du Service des Infrastructures et travaux publics est de trente-huit (38) heures, réparties sur quatre (4) jours de la façon suivante a savoir:

Du lundi au jeudi : de 6 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h

Il est entendu que les journées de travail de neuf heures trente (9 h 30) sont considérées comme l'horaire régulier. La période du repas n'est pas rémunérée.

11.03 Camping et Marina

a) Salariés saisonniers à l'accueil

L'horaire pour les salariés de l'accueil débute **vers la mi-avril** et se termine vers la fin du mois d'octobre.

Horaire de quarante (40) heures par semaine, du dimanche au samedi, à raison de huit (8) heures par jour réparties avec un minimum de deux (2) jours consécutifs de congé.

L'horaire de travail inclut deux (2) pauses de quinze (15) minutes tel qu'inscrit à l'article 11.09, ainsi qu'une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes.

b) Salariés saisonniers à l'entretien

L'horaire pour les salariés d'entretien débute vers le début du mois d'avril et se termine vers la fin du mois de novembre.

Horaire de quarante (40) heures par semaine, du dimanche au samedi, à raison d'un maximum de douze (12) heures par jour réparties avec un minimum de deux (2) jours consécutifs de congé.

c) **Salariés réguliers**

Horaire de quarante (40) heures par semaine, du dimanche au samedi, à raison de huit (8) heures par jour réparties avec un minimum de deux (2) jours consécutifs de congé.

11.04 **Bibliothèque**

a) **Commis aux prêts et café internet**

Semaine de trente-cinq (35) heures, du mardi au samedi.

b) **Commis aux prêts et café internet à temps partiel**

1 personne salariée : Semaine de trente (30) heures du mardi au samedi selon les besoins du service.

1 personne salariée : Semaine de dix-sept (17) heures, du mardi au samedi, selon les besoins du service.

1 personne salariée : Semaine de dix heures trente (16,5) du mardi au samedi selon les besoins du service.

1 personne salariée Semaine de huit (8) heures le samedi.

11.05 **Brigadiers scolaires**

L'horaire est réparti sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi. Le total des heures rémunérées est de vingt (20) heures par semaine. Les brigadiers sont payés du 1^{er} jour au dernier jour de l'année scolaire.

Lors de journées de fermeture scolaire, pédagogique ou de tempête, les brigadiers doivent communiquer avec leur supérieur immédiat au service d'incendie ou aux ressources humaines pour les informer de la situation. Le supérieur indiquera à l'employé s'il doit se présenter à l'Hôtel de Ville, pour une réaffectation de travail quotidien et temporaire. Cette réaffectation devra être faite en respectant les compétences de l'employé pour effectuer une affectation temporaire. L'employé pourra aussi demander un congé au lieu de se présenter au travail selon les mécanismes prévus à l'article 13.07.

11.06 **Agente de développement communautaire et loisirs:**

Horaire de trente-cinq (35) heures/semaine du dimanche au samedi. Peut être appelée à une modification d'horaire selon les besoins du Service lors des événements spéciaux.

- 11.07 a) Cols bleus au Service des loisirs et de la culture (parcs, patinoires, ski de fond, etc.)

Le premier horaire est du lundi au jeudi pour trente-huit (38) heures par semaine à l'année.

Un deuxième horaire du mercredi au dimanche de trente-huit (38) heures est également requis pour les besoins du Service, et ce, autant pour l'horaire d'été que pour l'horaire d'hiver.

Considérant la nature des besoins du Service des loisirs, il est à noter que l'horaire de travail peut être modifié en fonction des activités offertes par le service ou selon les besoins de saison tout en préservant la notion de deux (2) jours consécutifs de congé. La Ville devra toutefois remettre un avis de ce changement au moins douze (12) heures avant la nouvelle heure d'entrée. **Les changements d'horaire doivent être respectés.**

Selon la température, en saison hivernale, il est à prévoir que des préposés du service des loisirs travailleront sur un horaire différent pour cette période soit cinq (5) jours travaillés, entre le lundi et le dimanche incluant deux (2) jours consécutifs de congé.

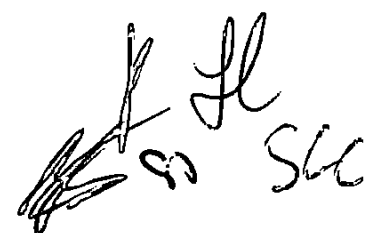
- b) Cols bleus – Aréna

Opératrice-opérateur d'Aréna

Temps complet

Un poste avec horaire hebdomadaire de trente-huit (38) heures du lundi au jeudi

Un poste avec horaire hebdomadaire de trente-huit (38) heures du jeudi au dimanche



Temps partiel

Un poste à temps partiel de trente (30) heures par semaine du vendredi au dimanche de 14 h 30 à 23 h 00.

Un poste à temps partiel de 15 heures par semaine du vendredi au dimanche

À noter que considérant la nature des besoins à l'aréna, l'opérateur d'Aréna doit rester sur place pour la pause repas. À cet effet, cette période de trente minutes sera rémunérée comme du temps travaillé.

Considérant la nouveauté de la gestion de l'Aréna par la Ville de Brownsburg-Chatham, il est entendu que les horaires précités pourront être modifiés afin de répondre aux besoins opérationnels de ce service.

Les employées et employés seront informés de toute modification des horaires au moins douze (12) heures à l'avance (article 11.10) sauf en cas d'urgence.

c) Ouvrier de maintenance générale

La semaine normale de l'ouvrier de maintenance générale régulier à temps complet est de quarante (40) heures par semaine

Du lundi au jeudi :

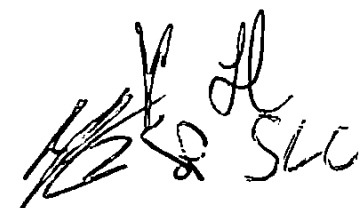
de 15 h à 23 h

Le vendredi :

de 12 h à 17 h

11.08 Période de repas retardée

Dans le cas d'une urgence, l'Employeur paie la période du dîner au taux horaire de base aux salariés qui doivent travailler pendant la période régulière des repas et il planifie et alloue trente (30) minutes pour manger par la suite.

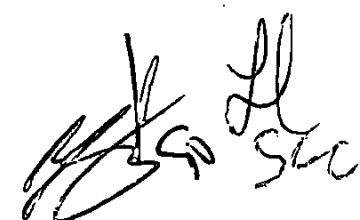


11.09 Période de repos intercalaire

- a) Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et une autre de quinze (15) minutes dans l'après-midi, dans un endroit approprié ou à l'extérieur. Dans la mesure du possible, les périodes de repos sont prises au milieu de l'avant-midi et de l'après-midi. Les pauses ne peuvent être cumulées ou monnayées.
- b) Pour les salariés **cols bleus**, ces périodes de repos sont prises sur les lieux de travail.

11.10 Chaque fois que la Ville modifie les heures indiquées à l'horaire régulier de travail d'un salarié, soit lorsqu'elle en change l'heure d'entrée et l'heure de sortie, ce salarié est rémunéré au taux d'une fois et demie (150 %) son salaire de base pour tout travail accompli pendant la première journée de travail suivant ledit changement, à moins que la Ville ne lui ait donné avis de ce changement au moins douze (12) heures avant la nouvelle heure d'entrée.

11.11 Avec l'accord de l'Employeur, le salarié peut, à l'occasion, demander de modifier son horaire pour un maximum de trois (3) heures par jour en choisissant une compensation sous forme de congé équivalent aux heures exécutées en dehors de l'horaire régulier, soit une (1) heure travaillée pour une (1) heure de congé, si le congé est accordé à l'intérieur des heures normales de la période de paie concernée.



ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Temps supplémentaire cols bleus travaux publics et loisirs

Tout travail requis et autorisé par la Ville, en dehors des heures régulières quotidiennes de travail est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à temps et demi (150 %) si et seulement si le nombre d'heures hebdomadaire de quarante (40) heures est atteint, le calcul des heures supplémentaire se fera rétroactivement selon les heures régulières à trente-huit (38) heures par semaine.

Temps supplémentaire des autres groupes de salariés de la Ville

Le temps supplémentaire est calculé après trente-cinq (35) heures ou quarante (40) heures travaillées et/ou compensées. Nonobstant ce qui précède, le temps travaillé inclut les congés fériés, ou les journées mobiles ou les vacances.

Le temps supplémentaire devra être expressément autorisé par l'Employeur.

- 12.02 a) Un salarié voit son salaire de base majoré de 50 % (taux et demi) durant les heures subséquentes.
- b) Tout salarié dont les services sont requis les jours de fêtes chômées prévus à l'article 13 de la présente convention collective et le dimanche voit son salaire de base majoré de 100 % (taux double) pour le travail accompli, et ce, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour la fête.
- 12.03 Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible parmi les salariés réguliers aptes à effectuer le travail requis. Lorsque le temps supplémentaire est requis pour terminer des travaux déjà entamés, la priorité sera donnée au salarié déjà affecté à ces travaux.

Le salarié régulier qui refuse de faire du temps supplémentaire sera réputé l'avoir effectué aux fins de la présente disposition. Dans l'éventualité où aucun salarié régulier n'accepte, la Ville pourra faire effectuer le temps supplémentaire dans le sens inverse de l'ancienneté et le temps supplémentaire deviendra alors obligatoire. Le temps supplémentaire sera offert au salarié temporaire si aucun salarié régulier n'est disponible pour le faire.

Le travail supplémentaire est accompli prioritairement par les salariés du service concerné qui sont aptes à faire ce travail et couverts par la présente convention collective et, par la suite, offert également aux salariés des autres services.

- 12.04 a) Si la Ville rappelle un salarié pour effectuer un travail urgent en dehors des heures de travail indiquées à son horaire régulier, il reçoit un montant minimal équivalent à trois (3) heures à taux applicable, sauf si ce travail se poursuit pendant les heures indiquées à son horaire régulier de travail, auquel cas aucun montant minimal ne lui est payable.
- b) Tout salarié qui a quitté son travail et qui, sur appel de son Employeur, doit revenir de son domicile pour effectuer un travail, reçoit pour chaque appel un minimum de trois (3) heures de salaire à taux applicable.

12.05 Tout salarié travaillant après sa journée régulière de travail a droit, après trois (3) heures de travail en temps supplémentaire et qui doit se prolonger au-delà de cette période, à une pause de trente (30) minutes payées pour prendre un repas. Cette pause peut être prise à la fin des heures de travail en temps supplémentaires si le travail est prévu se compléter dans les deux (2) heures suivantes.

12.06 Temps supplémentaire remis en heures

Le salarié peut accumuler annuellement un maximum de cent vingt (120) heures supplémentaires non cumulatives. Les heures accumulées sont reprises après avoir obtenu l'accord du supérieur immédiat et sont payées au taux horaire du salarié. S'il y a lieu, le solde des heures accumulées non prises au 31 décembre est payé. Un salarié peut, deux (2) fois par année au maximum, excluant le paiement du 31 décembre, se faire payer un montant équivalent à vingt (20) heures de temps accumulé ou verser l'équivalent dans son REER de son choix.

ARTICLE 13 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES ET CONGÉS MOBILES

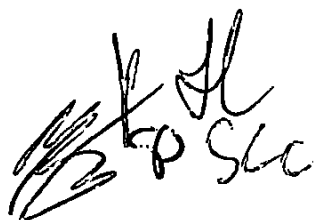
13.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés à leur taux horaire de base :

Cols bleus et bibliothèque :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête nationale des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du Jour de l'An.

Administration

- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête nationale des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, étant entendu que les samedis et dimanches ne sont pas considérés comme congés fériés rémunérés.



- 13.02 Si l'un des jours de fête tombe un samedi, le jour de congé est reporté au jour ouvrable précédant ou normalement travaillé tandis que s'il tombe un dimanche, le jour de congé est reporté au lundi suivant ou le jour suivant normalement travaillé. Les deux (2) parties peuvent s'entendre pour reporter autrement un jour de congé, à moins que la loi ne vienne fixer la date du congé.
- 13.03 Si l'un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévues à l'article 14 de cette convention collective, le salarié reçoit une (1) journée additionnelle de vacances.
- 13.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède, et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée, à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de la présente convention collective ou d'une absence autorisée par le directeur du service ou par son représentant. Étant également entendu que le salarié à temps partiel a droit au jour pendant lequel il aurait effectivement travaillé.
- 13.05 Le salarié régulier saisonnier ou le salarié temporaire aura droit aux congés fériés et chômés qui surviennent pendant sa période de travail (saison) à la Ville.
- 13.06 Au 1^{er} janvier de chaque année civile, les salariés couverts par la présente convention collective ont droit à des jours de congé mobile sans réduction sur leur salaire. La banque des congés mobiles est **de soixante-trois (63) heures** pour l'administration, de **trente-six (36) heures** pour les brigadiers et de **soixante-douze (72) heures** pour les cols bleus (Services Camping et Marina, Loisirs et culture et des Infrastructures et travaux publics) et n'est ni cumulative, mais monnayable au 31 décembre de chaque année, si le salarié n'a pu utiliser l'ensemble de ses congés mobiles. Le salarié choisit la date qui lui convient et avise son supérieur, quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible. Le supérieur doit répondre dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande. Le supérieur peut refuser la date fixée pour des raisons valables. Il est convenu que deux (2) ou plusieurs salariés du même poste ne peuvent prendre un congé mobile le même jour, et si cela se produit, la priorité est donnée selon l'ancienneté.
- 13.07 Un salarié peut demander, **après avoir épuisé la moitié de ses banques de congé**, un congé sans solde. L'Employeur ne peut refuser la demande sans motif valable.

Cette demande est pour un minimum de trente (30) jours calendaires et un maximum d'un (1) an mais peut être renouvelée si des circonstances spéciales l'exigent.



ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES

14.01 La période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci-dessous s'établit du 1^{er} mai au 30 avril, le salarié bénéficiera d'un rajustement de ses vacances à sa date anniversaire, si applicable (ancienneté).

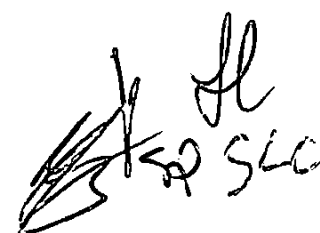
- a) Tout salarié ayant moins d'une (1) année de service continu pour la Ville a droit à **un virgule vingt-cinq (1,25)** journée de vacances par mois de travail, le tout jusqu'à un maximum de **douze (12)** jours ouvrables;
- b) Après un (1) an : **quinze (15)** jours ouvrables;
- c) Après trois (3) ans : **dix-sept (17)** jours ouvrables;
- d) Après sept (7) ans : vingt (20) jours ouvrables;
- e) Après dix (10) ans : vingt-trois (23) jours ouvrables
- f) Après quinze (15) ans : vingt-cinq (25) jours ouvrables;
- g) Après vingt (20) ans : vingt-huit (28) jours ouvrables;**
- h) Après vingt-cinq (25) ans : trente (30) jours ouvrables;
- i) Après trente (30) ans : un (1) jour ouvrable par année de service, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours.

14.02 Dans l'attribution des vacances, l'Employeur tient compte du choix du salarié suivant l'ancienneté par fonction, pourvu que le bon fonctionnement du service n'en soit pas entravé. La liste des vacances annuelles doit être affichée le 1^{er} mai de chaque année.

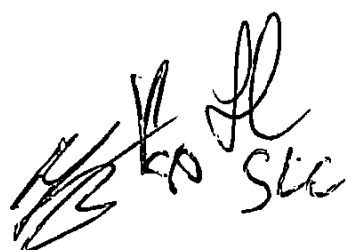
Un salarié peut en tout temps faire la demande auprès de son supérieur immédiat afin de modifier le choix de ses vacances tout en tenant compte du choix de vacances des autres salariés et des besoins du service.

14.03 Afin de permettre au salarié de manifester son choix de vacances, l'Employeur affiche, avant le 1^{er} avril de chaque année, une liste des employés et l'ancienneté de chacun. À tout événement, les vacances doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivante.

14.04 Les salariés doivent exprimer leur choix de date de vacances avant le 15 avril de chaque année avec approbation avant le 1^{er} mai.



- 14.05 Le salarié qui néglige de le faire à l'intérieur de ce délai doit prendre ses vacances dans d'autres périodes libres, à convenir avec l'Employeur, compte tenu des choix de vacances exprimés par les autres salariés et des exigences du service.
- 14.06 Il est loisible à un salarié de changer la date choisie pour ses vacances si l'Employeur y consent, en tenant compte du choix de vacances des autres salariés et des besoins du service.
- 14.07 Compte tenu des différents horaires en vigueur, le crédit de vacances exprimé en jour à l'article 14.01 est converti en heure selon l'horaire de travail hebdomadaire.
- 14.08 Un salarié qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée entre lui-même et la Ville.
- 14.09 Si pour une raison ou pour une autre un salarié quitte le service de la Ville, il a droit aux prestations des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 14.10 Il est entendu que la rémunération pour la période de vacances d'un salarié est celle prévue au taux horaire de la fonction qu'il exerce au moment de ses vacances **et que celle-ci est versée normalement selon les périodes de dépôt de paie déjà établies.**
- 14.11 Le salarié ne peut renoncer à ses vacances et toucher à la place une indemnité de congé. Par contre, le salarié peut transférer, **avec l'accord de son supérieur immédiat**, annuellement un maximum de **dix (10) jours** de vacances à l'année suivante. Ce transfert est pris en priorité du nouveau de crédit de vacances annuel.
- 14.12 Un salarié qui a droit à quinze (15) jours ouvrables ou plus de vacances peut bénéficier d'une période maximale de quinze (15) jours ouvrables consécutifs à titre de vacances, et ce, selon les critères établis à l'article 14.03.
- 14.13 Les parties conviennent que la Ville peut ralentir ou interrompre ses opérations pour une période n'excédant pas deux (2) semaines entre le 1^{er} juillet et le 15 août, étant entendu que deux (2) salariés par service demeurent en fonction durant cette période. Le choix se fait par ordre d'ancienneté.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 15 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

- 15.01 Dans les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit, à titre d'avance, 90 % de son salaire net actuel pour une période maximale de dix (10) semaines. Si cette incapacité ou maladie persiste après ce délai, le salarié concerné reçoit les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST), en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Le salarié s'engage à signer les formulaires requis pour que le paiement versé par la CNESST au bénéfice du salarié soit versé directement à la Ville.
- 15.02 Le salarié victime d'une lésion professionnelle a droit aux soins du médecin de son choix.
- 15.03 Le salarié victime d'une lésion professionnelle doit se soumettre à l'examen médical que la Ville requiert conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 15.04 Le salarié prestataire de la CNESST ne peut être crédité ou débité de ses jours de congé mobiles.
- 15.05 **Lorsqu'un salarié s'absente du travail en raison d'une lésion professionnelle, il peut, sur demande écrite, maintenir sa participation au régime de retraite en assumant sa part de cotisation. Dans ce cas, la Ville continue d'acquitter sa propre part.**
- 15.06 L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat le plus rapidement possible et en y indiquant les personnes témoins si s'en est le cas.

**ARTICLE 16 ABSENCES POUR DES RAISONS DE MALADIE et INVALIDITÉ
COURT TERME**

16.01 À moins de circonstances exceptionnelles et incontrôlables, le salarié devra aviser lui-même son supérieur immédiat ou le représentant de la Ville de son absence, et ce, dès la première heure prévue pour son entrée au travail, afin de puiser à même la banque d'heures spécifiée à l'article 13.02.

Si l'absence doit se prolonger plus de trois (3) jours, il devra fournir à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant attestant de sa maladie.

16.02 L'Employeur aura toujours le droit de vérifier, par l'intermédiaire de son médecin, l'état de santé du salarié. Le médecin de la Ville décidera de la validité et de la durée de l'absence du salarié. Toutefois, le salarié aura droit d'avoir une opinion médicale donnée par son propre médecin au médecin de la Ville.

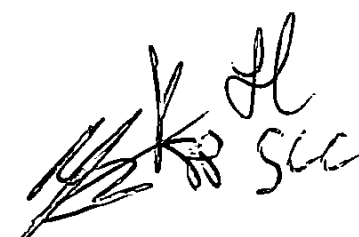
Si le médecin de la Ville et celui du salarié ne s'entendent pas sur la validité et/ou la durée de l'absence du salarié, le cas est soumis à un troisième médecin, dont le choix est convenu entre les parties et dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés en parts égales entre la Ville et le Syndicat.

16.03 Un salarié qui a bénéficié de cinquante-deux (52) semaines consécutives d'assurance salaire doit être de retour au travail, entièrement rétabli, et fournir six (6) mois complets de travail ininterrompu avant de pouvoir bénéficier à nouveau des avantages du régime d'assurance-salaire à moins que la nouvelle invalidité soit de nature différente.

16.04 Il est entendu que les avantages du régime d'assurances groupe et du régime de retraite cessent au moment où le salarié quitte l'emploi de la Ville par suite de démission ou de congédiement.

16.05 **Invalidité court terme**

Le salarié bénéficie du Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) déjà en vigueur et l'employeur s'engage à couvrir la différence afin que le salarié bénéficie de soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire selon les modalités de prestations offertes par Service Canada pour un arrêt de travail maladie.

Handwritten signature and initials, possibly "K. H. Sec", in the bottom right corner.

16.06 Un relevé d'emploi sera complété et transmis à l'assurance-emploi dans les plus brefs délais faisant suite à l'arrêt de travail de l'employé, afin de permettre le traitement de la demande.

16.07 Les parties conviennent que, jusqu'à la réception des compensations de l'assurance-emploi, l'Employeur avance l'équivalent des dites sommes et le salarié accepte que les montants d'assurance-emploi, soient directement remboursés à l'Employeur.

Toutes les récupérations salariales (ex. : avances CNESST, avances assurances collectives, erreur sur la paie) sont effectuées de l'une des manières suivantes, au choix du salarié :

- **Par un (1) seul paiement par chèque payable au plus tard trente (30) jours ouvrés suivant la décision de la CNESST ou de l'assurance collective;**
- **Par un étalement sur une période maximale de six (6) semaines;**
- **Par des prélèvements sur chaque paie à raison de dix pour cent (10 %) du revenu brut ou cinquante dollars (50 \$), le plus élevé des deux (2).**

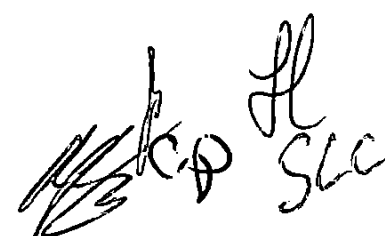
16.08 Délai de carence

a) La période de carence équivalente à cinq (5) jours sera établie de la façon suivante :

- Quatre (4) jours provenant de l'article 13.02 sont utilisés;
- L'Employeur comble un (1) jour additionnel.

Le tout payable selon la dernière journée au travail.

c) Quand le salarié a utilisé partiellement ou en totalité les jours prévus à l'article 13.02, l'Employeur comblera en partie le délai de carence avec un (1) jour additionnel (tel que ci-haut mentionné) et le salarié utilisera, à son choix, ses divers congés accumulés ou sera considéré en congé autorisé sans solde.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 17 RÉGIME D'ASSURANCES LONG TERME, MÉDICAMENTS ET DENTAIRE

- 17.01 Les modalités générales d'assurance dentaire, d'accident maladie et de vie de base sont incluses dans l'annexe « L » à être modifié lors de chaque renouvellement.
- 17.02 Les régimes d'assurance maladie et d'assurance vie collective, à l'exception de l'assurance salaire, sont maintenus en vigueur durant la période de congé maladie, à condition que le salarié contribue selon les paramètres établis dans le régime.
- 17.03 Cet article est conforme à la police d'assurance présentement en vigueur. La police d'assurance prévaut en tout temps en cas de divergences.

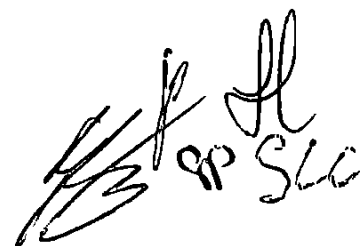
Si un nouveau régime vient modifier les présentes protections, les parties doivent convenir d'une entente pour maintenir une protection équivalente de celle en vigueur et apporter, au besoin, les ajustements à la présente.

Par protection équivalente, il est entendu que le régime devra offrir des protections et avantages similaires, et ce, à coûts similaires ou moindres, à l'ancien régime.

En absence d'une entente, l'une des parties peut demander que le désaccord soit soumis à une médiation. À cet effet, les parties aux présentes s'engagent à participer à au moins une rencontre de médiation en y déléguant les personnes en autorité de décision, pouvant être accompagné d'une personne-ressource externe. Selon le choix des parties, le médiateur pourra être désigné par le *Ministère du Travail, Emploi et Solidarité sociale* ou, à défaut d'obtenir sa nomination dans le temps requis, le médiateur pourra être choisi par les parties; et ce, aux frais de l'Employeur.

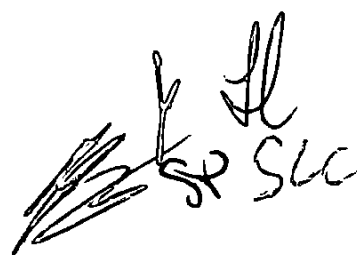
Toutes les récupérations salariales (ex. : avances CNESST, avances assurances collectives, erreur sur la paie) sont effectuées de l'une des manières suivantes, au choix du salarié :

- **Par un (1) seul paiement par chèque au plus tard trente (30) jours ouvrables suivants la décision de la CNESST ou de l'assurance collective;**
- **Par un étalement sur une période maximale de six (6) semaines;**
- **Par des prélèvements sur chaque paie à raison de dix pour cent (10 %) du revenu brut ou cinquante dollars (50 \$), le plus élevé des deux (2).**



ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Tout salarié régi par la présente convention collective bénéficie de congés payés dans les cas suivants :
- a) **Lors du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant : dix (10) jours ouvrables;**
 - d) Lors du décès d'un frère, d'une sœur, de son père ou de sa mère, **de l'enfant de son conjoint** : cinq (5) jours ouvrables;
 - c) Lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, trois (3) jours ouvrables;
 - d) Lors du décès de son gendre, de sa bru, de l'un de ses grands-parents, d'un petit-enfant, de son beau-frère, de sa belle-sœur : deux (2) jours ouvrables;
 - e) Dans le cas où il y a inhumation et incinération à une période ultérieure : un (1) jour prévu à l'intérieur des délais mentionnés ci-haut;
 - f) Lors du mariage du salarié : le jour du mariage;
 - g) Lors du mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur : le jour du mariage;
 - h) **Le salarié aura droit à une journée ouvrable pour son anniversaire de naissance à prendre à l'intérieur du mois de son anniversaire;**
 - i) Le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé payé dans les cas où les événements mentionnés à l'article 18.01 a), b), c) e) f) et g) ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts kilomètres (480 km) aller-retour de la Ville.
- 18.02 Le salarié a droit au congé prévu à l'article 18.01 d) que s'il assiste aux funérailles du défunt.
- 18.03 Ces congés sont accordés sauf s'ils coïncident avec tout autres congé ou vacances en vertu de la présente convention collective sauf pour l'article 18.01 a).
- 18.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

18.05 Juré ou témoin

- a) Un salarié assigné comme juré un jour pendant lequel, selon son horaire régulier, il devrait travailler et pendant lequel il aurait effectivement travaillé s'il n'avait pas été assigné, ne subit aucune perte de son salaire de base pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- b) Si la somme reçue à titre de rémunération est inférieure au montant qui lui aurait été payé s'il avait été au travail, l'Employeur paie la différence au taux horaire de base applicable.
- c) Pour être admissible à un tel paiement, le salarié doit, aussitôt que possible, après réception de l'avis, en aviser son supérieur immédiat et présenter à la Ville une preuve suffisante émanant de la cour indiquant les dates, le temps pendant lequel il a agi comme juré, témoin ou partie, et le montant payé pour de tels services.
- d) Il est entendu qu'un salarié doit se présenter à ses fonctions régulières auprès de la Ville aussitôt que la cour ne requiert plus ses services comme juré, témoin ou partie.
- e) Lorsqu'un salarié est assigné comme témoin ou partie dans un dossier impliquant la Ville, les articles 18.05 a) et b) s'appliquent.

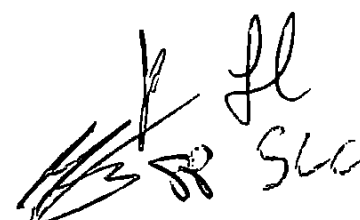
18.06 La Ville accorde un congé à tout salarié convoqué par subpoena comme témoin. Il est payé sur présentation au directeur général de la copie de son subpoena dûment et lisiblement signée par le greffier de la cour où le salarié a ou devait témoigner, ou par la personne désignée par l'autorité judiciaire « ad hoc ».

18.07 Congé de maternité (en conformité avec la Loi sur les normes du travail)

Accouchement

Le congé de maternité commence au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement. Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

Handwritten signature and initials, possibly 'SLC', in the bottom right corner.

En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Interruption de grossesse

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

18.08 a) Certificat médical

À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Refus

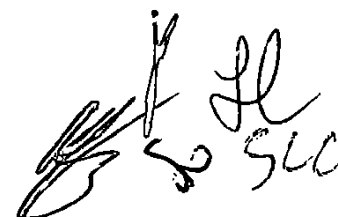
Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- b) L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si le médecin de la salariée juge cette dernière inapte à reprendre le travail, après son congé de maternité, la salariée a droit aux prestations de maladie prévues aux présentes.

18.09 Durant cette absence, la Ville peut remplacer la salariée enceinte par une salariée **ou un salarié** temporaire.

18.10 Les régimes d'assurance maladie et d'assurance vie collective, à l'exception de l'assurance salaire, sont maintenus en vigueur durant la période de congé de maternité, à condition que la salariée maintienne ses contributions au régime selon les paramètres établis.

18.11 La Ville doit reprendre la salariée à son emploi, à son retour, dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ, sous réserve des déplacements de main-d'œuvre qui ont pu se produire pendant son absence. Dans le cas où la salariée a un poste temporaire, la Ville n'a aucune obligation de la réintégrer dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ



si la salariée régulière qu'elle remplace est de retour à son poste ou que ses services ne sont plus requis.

18.12 La salariée a droit, durant sa grossesse et alors qu'elle est au travail, de bénéficier des absences nécessaires pour subir des examens médicaux afférents à sa grossesse, le tout avec solde, pourvu que ces absences ne nuisent pas au bon fonctionnement du service. La salariée a droit au temps requis pour son absence et doit tenter de limiter celui-ci au minimum.

18.13 Congé parental, naissance ou adoption d'un enfant

La Ville applique la législation en vigueur (Loi sur les normes du travail et Loi sur l'assurance parentale).

18.14 **Les deux (2) parents (biologiques ou adoptifs), peuvent prendre un congé de cinq (5) jours, dont les deux (2) premiers jours sont payés, à la naissance ou à l'adoption.**

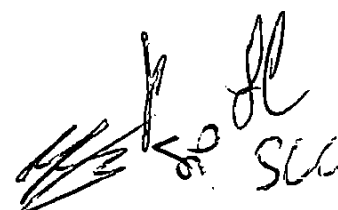
Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Le salarié doit aviser au préalable l'Employeur de son absence.

Congé parental et adoption

18.15 a) Le père ou la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant a droit à un congé parental sans salaire d'au plus **soixante-cinq (65)** semaines continues. Pour se prévaloir de ce congé, le salarié doit en faire la demande au moins trois (3) semaines avant la date de ce congé. Le salarié se prévalant dudit congé conserve les droits et privilèges qu'il avait avant son départ. Sur entente au préalable entre les parties, le salarié peut maintenir en vigueur son assurance collective, à la condition que le salarié en assume les coûts.

b) **Dans le cas d'une naissance, le congé parental peut commencer la semaine de la naissance de l'enfant. Il s'ajoute aux congés suivants :**

- **Congé de maternité ou à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement**
- **Congé de paternité ou congé pour le parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant.**



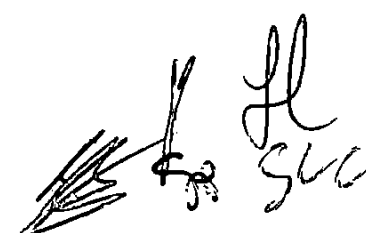
- c) À la fin d'un congé parental ou d'un congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le congé se termine au maximum quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance de l'enfant ou quatre-vingt-cinq (85) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la travailleuse ou au travailleur dans le cas d'une adoption ou d'une grossesse pour autrui.

18.16 Congés familiaux

Un salarié peut s'absenter du travail en utilisant sa banque d'heures supplémentaires remises en temps ou sa banque de congés mobiles, au choix du salarié, jusqu'à **dix (10)** journées par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père ou de sa mère. Si le salarié ne bénéficie plus de banque, cette absence est alors sans solde.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 19 SÉCURITÉ ET SANTÉ

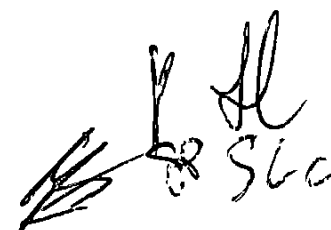
- 19.01 La Ville et le Syndicat reconnaissent que des conditions de travail sécuritaires et une grande conscience de la sécurité parmi les salariés sont dans leurs intérêts mutuels. À cette fin, la Ville convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité des salariés durant les heures de travail. La Ville et le Syndicat conviennent de participer aux activités de coopération et de consultation mentionnées au présent article.
- 19.02 Dans les cas d'accidents de travail, la Ville s'engage à donner, dans la mesure du possible, les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.
- 19.03 La Ville fournit aux salariés l'équipement protecteur qu'elle leur demande de porter ainsi que tout équipement qu'elle croit nécessaire pour éviter que le salarié ne se blesse, notamment ceux énumérés à l'annexe « F ».
- 19.04 Il est entendu qu'un salarié a le droit et l'obligation de rapporter à son supérieur immédiat et de discuter avec lui des conditions de travail qu'il croit être dangereuses.
- 19.05 Prévention des accidents

La Ville et le Syndicat conviennent de nommer un comité de santé et de sécurité composé de deux (2) membres désignés par la Ville plus un (1) substitut et de deux (2) membres désignés par le Syndicat plus un (1) substitut.

Le comité se rencontre au moins quatre (4) fois par année ou au besoin.

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont :

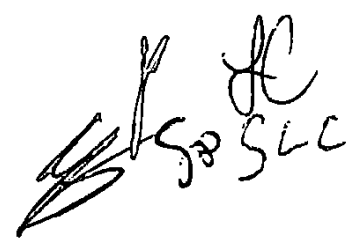
- a) Apporter des suggestions pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle à la Ville;
- b) Choisir les équipements de protection individuelle requis dans le cadre du travail;
- c) Faire enquête sur tous les accidents conformément à la technique d'enquête d'accident du Service de l'inspection du travail et en faire un rapport, après chaque enquête, dont copie est transmise immédiatement à la Ville et au Syndicat;
- d) Se réunir, au besoin, au minimum, **quatre (4) fois par année** pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir ou, dans les cas spéciaux, se réunir à la demande de deux (2) membres



du comité, soit un représentant de la Ville et un représentant du Syndicat **ainsi qu'un représentant SST comme la loi le prévoit.**

- e) Élaborer et mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information dans le domaine de la prévention et en surveiller l'exécution;
 - f) Faire un compte-rendu de toutes les réunions et inspections du comité dont copie est adressée à la Ville et au Syndicat.
- 19.06
- a) Le comité est informé sans délai (au plus tard dans les vingt-quatre (24) heures) de tout accident avec blessure et aussitôt que possible, mais au plus tard dans les quarante-huit (48) heures, de tout accident sans blessure.
 - b) Le comité désigne deux (2) membres, soit un représentant de la Ville et un représentant du Syndicat, pour faire enquête dans chaque cas, selon la technique précédemment convenue. Après réception du rapport d'enquête, l'une ou l'autre des parties peut introduire tout fait nouveau ou commentaire qu'il juge utile aux fins de l'enquête et ces faits nouveaux ou commentaires font partie intégrante du rapport d'enquête.
 - c) Le mot « accident » utilisé dans cet article signifie : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.
- 19.07
- a) Tout salarié qui constate ou juge que la machine ou l'appareil sur lequel il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, ou s'il juge que les conditions nouvelles dans lesquelles il doit travailler constituent un risque anormal, doit en informer sans délai son supérieur immédiat qui doit prendre la décision.

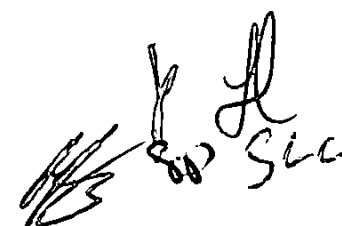
En cas de désaccord entre le supérieur immédiat et le salarié, ce dernier réfère son cas à deux (2) membres du Comité de santé et de sécurité, soit un (1) représentant de la Ville et un (1) représentant du Syndicat.
 - b) En cas de désaccord entre les membres agissant dans ce cas au comité, le cas est immédiatement soumis au Comité de santé et de sécurité qui rend la décision, selon les dispositions de l'article 19.05.
 - c) En cas de désaccord entre les membres du Comité de santé et de sécurité, le cas est immédiatement soumis au Service de l'inspection du travail qui doit déléguer un inspecteur dont la décision est sans appel



19.08 La Ville s'engage à mettre en place des trousse de premiers soins dans chacun de ses véhicules et aux endroits recommandés par le Comité de santé et de sécurité, selon les besoins.

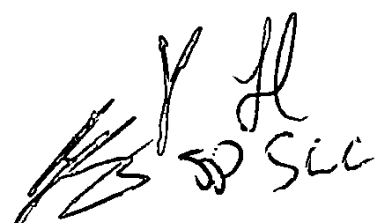
19.09 La Ville accorde à un salarié assigné par subpoena à témoigner pour une enquête du coroner, un congé pour la période où il doit être présent et témoigner.

Pendant ce congé, le salarié est payé à son taux horaire de base applicable pour les heures de travail prévues à l'horaire régulier de travail pendant lesquelles il aurait travaillé s'il n'avait pas eu à assister à l'enquête, moins toute rémunération reçue en vertu des dispositions de la loi provinciale applicables aux coroners.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name followed by the initials 'SIC'.

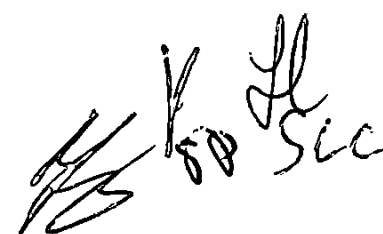
ARTICLE 20 LE COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 20.01 Le comité conjoint est composé de deux (2) salariés dont l'un représentant les salariés des travaux publics et l'autre représentant les salariés de l'administration, et de deux (2) représentants de la Ville. **Si un des membres syndicaux est non disponible, un autre membre du comité exécutif peut le remplacer peu importe le département**
- 20.02 Le comité conjoint se rencontre **au moins quatre (4) fois par année** ou au besoin.
- 20.03 Le rôle du comité conjoint est de discuter de tout ce qui a trait aux relations de travail, soit en matière de négociations, de griefs, et cetera.
- 20.04 Toutes les réunions du comité conjoint se tiennent pendant les heures de travail sauf dans les cas d'urgence.

Handwritten signature and initials, possibly reading 'S. H.' and 'S.L.C.'.

ARTICLE 21 DISCIPLINE

- 21.01 Dans le cas où le directeur de service déciderait de convoquer un salarié pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.
- 21.02 Un salarié dont la conduite est sujette à un avis ou à une mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'infraction qui justifie cet avis ou cette mesure disciplinaire avec avis simultanément au Syndicat. Toute mesure ou avis disciplinaire contient l'exposé des motifs de l'Employeur.
- 21.03 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 7 de la présente convention collective.
- 21.04 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier du salarié. Ces mêmes avis et mesures disciplinaires portés au dossier du salarié ne peuvent être invoqués contre lui si le salarié a été au service de la Ville pendant douze (12) mois ou à la fin de la deuxième saison l'emploi dans le cas d'un salarié saisonnier à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il n'y ait eu depuis d'inscription pour acte similaire à son dossier. Tout avis ou mesure disciplinaire arrivé à échéance selon ce qui précède ou déclarés non fondés par la Ville ou par une décision arbitrale est retiré du dossier du salarié.
- 21.05 **L'Employeur doit suivre la gradation des sanctions de même nature lorsque qu'un salarié commet une faute disciplinaire. Cette faute peut varier selon la gravité de l'erreur commise. Voici la gradation à suivre :**
- ***Avertissement verbal;***
 - ***Avertissement écrit (courriel, avis disciplinaire, etc.);***
 - ***Lettre au dossier personnel de la travailleuse ou du travailleur;***
 - ***Suspension courte (1 jour);***
 - ***Suspension longue (3 jours);***
 - ***Congédiement.***

Handwritten signature and initials, possibly reading 'K. H. Sic'.

21.06 Discipline – Santé Sécurité au travail

Principe Général

Les parties conviennent que le respect des normes de santé et sécurité est primordial pour garantir un environnement de travail sain et sécuritaire. En cas de non-respect, une gradation des sanctions sera appliquée.

Types d'Infractions

Les infractions sont classées en trois (3) catégories : (la liste des catégories sera déterminée par l'Employeur et discutée en comité santé et sécurité)

Mineures : Non-respect de procédures de sécurité sans conséquences graves (ex. : oubli de porter un équipement de protection).

Moyennes : Comportements qui mettent en danger la sécurité d'autres travailleurs (ex. : négligence répétée dans l'application des consignes de sécurité).

Graves : Actes mettant en danger la vie ou la santé des employés (ex. : utilisation d'équipements défectueux).

Sanctions

Les sanctions appliquées varient selon la gravité de l'infraction :

Mineures :

- **Avertissement verbal;**
- **Formation complémentaire sur les normes de sécurité;**
- **En cas de récidive, les sanctions d'infractions moyennes s'appliqueront.**

Moyennes :

- **Avertissement écrit;**
- **Suspension temporaire de l'activité ou du poste;**
- **En cas de récidive, les sanctions d'infractions graves s'appliqueront.**

Graves :

- **Suspension immédiate avec enquête. La durée de la suspension sera laissée à la discrétion de l'Employeur conjointement avec le comité santé et sécurité;**
- **Licenciement pour faute grave en cas de récidive.**

Procédure disciplinaire

Toute sanction doit être précédée d'une enquête permettant à l'employé de s'expliquer. L'employé a le droit d'être assisté par un représentant syndical durant cette procédure.

Suivi et Évaluation

L'Employeur s'engage à mettre en place des formations régulières sur les normes de santé et sécurité, ainsi qu'à évaluer l'efficacité des sanctions appliquées pour garantir la conformité.

Conclusion

Cet article vise à établir un cadre clair pour la gestion des infractions aux normes de santé et sécurité, afin de protéger les employés et de promouvoir une culture de sécurité au sein de l'entreprise. Les parties conviennent de se rencontrer régulièrement pour discuter des améliorations possibles à ce système.

- 21.07** Tout salarié a le droit de consulter son dossier personnel en faisant la demande au directeur général de la Ville et doit en avoir avisé son supérieur immédiat au préalable. Le dossier du salarié est conservé aux ressources humaines.
- 21.08** Si un salarié formule un grief au sujet d'un avis ou d'une mesure disciplinaire, la Ville doit établir par preuve le bien-fondé et les motifs d'un tel avis ou mesure disciplinaire.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS DIVERSES

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

22.02 Remise des vêtements, équipements et outils

Avant de quitter le service de la Ville, les salariés remettent à la Ville les vêtements ainsi que les équipements et outils que cette dernière a fournis tel que stipulé aux annexes « F » et « G ».

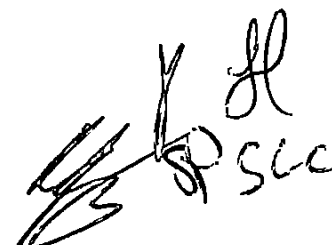
22.03 Permis de conduire

- a) Le permis de conduire valide pour la conduite de l'ensemble des équipements de la Ville (classes 1, 3 et 5 selon l'affectation) est une condition du maintien du lien d'emploi. Les parties reconnaissent que dans le cas de la perte du permis de conduire, le salarié sera mis à pied pour la durée de la révocation dudit permis de conduire.
- b) Au mois de janvier de chaque année, tous les salariés réguliers doivent fournir à l'Employeur une copie de leur permis de conduire valide. Le cas échéant, un salarié fournit copie de son permis de conduire valide au moment de son rappel au travail.

22.04 Pompiers temps partiel

Lorsqu'un salarié est appelé à remplir le travail de pompier à temps partiel durant ses heures régulières de travail, les règles suivantes s'appliquent :

- a) Le salarié peut s'absenter de son travail pour agir comme pompier lors d'un sinistre tout en veillant à ce que son plan de travail soit sécuritaire et qu'il ne constitue aucun risque de danger pour ses collègues de travail ou pour les citoyens.
- b) **Pour le salarié qui agit en tant que pompier à temps partiel à la Ville, celle-ci ne réduit pas la paie du salarié pour toute la durée de l'absence nécessaire faisant suite à un appel du Service de sécurité incendie de la Ville. Donc, pendant cette absence, le salarié continue de recevoir les avantages et bénéfices de la présente convention collective, tel que s'il était au travail et reçoit également la rémunération la plus élevée des deux postes.**



ARTICLE 23 RÉGIME DE RETRAITE - R.R.S.

- 23.01
- a) Les parties conviennent d'un régime de retraite collectif (R.R.S.). La Ville verse dans le régime en vigueur un montant équivalent à **huit pour cent (8 %)** du salaire annuel brut de base au bénéfice de chacun des salariés. Le salarié contribue également pour un montant équivalent, et ce, au moyen d'un prélèvement effectué sur chaque paie.
 - b) Chaque salarié reçoit, annuellement, un relevé de ses contributions.
 - c) Toute modification concernant le régime ci-haut doit être convenue entre les parties.
 - d) Lors d'une absence autorisée ou prévue dans la convention collective, l'Employeur continue de verser sa cotisation au REER, pourvu que le salarié y contribue également.
 - e) Pour les salariés réguliers saisonniers, il est convenu que les montants à verser par chacune des parties sont répartis selon la période d'emploi.

23.02 Programme de retraite progressive

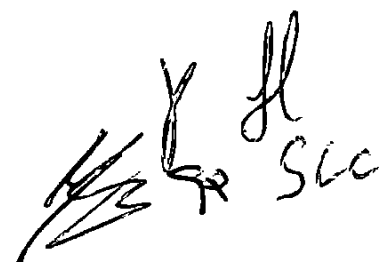
Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois, même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités suivantes:

Est pour les salariés régulier ayant 55 ans et plus d'âge ou d'un minimum de trente (30) ans de service à la Ville de Brownsburg-Chatham.

Handwritten signature and initials, possibly reading 'H. S. C.' or similar.

23.03 Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale trente-six (36) mois.

Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente ».

À la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite.

Toutefois, dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

23.04 Durée de l'entente et prestation de travail

L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de trente-six (36) mois.

La demande doit être faite par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours calendaires avant le début de l'entente. Elle doit également prévoir la durée de l'entente.

Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet.

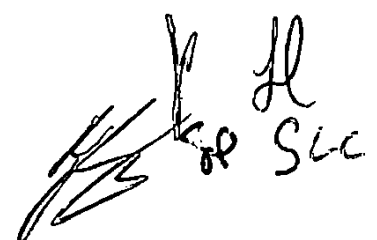
L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir, en cours d'entente, de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail.

L'entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

23.05 Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement;
- désistement avec l'accord de l'Employeur.

Handwritten signature and initials, possibly 'H' and 'SUC', in the bottom right corner.

La personne salariée en retraite progressive est considérée comme une personne salariée à temps partiel comme stipulé à l'article 4.07.

L'Employeur s'engage à combler les heures libérées par l'entente de retraite progressive.

Handwritten initials and signature:
SP SLG

ARTICLE 24 CLAUSE DE CONTRAT À FORFAIT

- 24.01** Aucun salarié ne sera congédié ou ne subira de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à contrat.
- 24.02** Les travaux à contrat n'auront pas pour résultat le non-rappel ou la mise à pied du salarié régulier saisonnier.

**ARTICLE 25 ÉVALUATION, RÉÉVALUATION DES TITRES D'EMPLOI ET
PROCÉDURE DE RECLASSIFICATION**

25.01 Les parties conviennent que les descriptions d'emplois, leurs évaluations et classement, ainsi que le « plan d'évaluation des emplois » font partie intégrante de la présente convention collective et demeurent inchangées pour la durée de la convention collective, sauf dans les cas prévus aux présentes.

25.02 L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de tout emploi nouveau ou modifié sont réalisés selon « le plan d'évaluation des emplois » utilisé lors de la réalisation de l'équité interne.

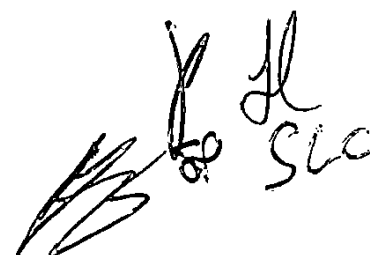
25.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de créer, modifier un emploi et d'en définir le contenu selon le travail accompli par l'employé ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'Employeur.

25.04 Demande de révision

Toute personne salariée qui constate que les tâches exigées d'elle ou leurs conditions d'exécution ont subi des modifications ayant pour effet de changer l'évaluation ou que l'ensemble de sa description n'est plus représentatif du travail accompli, peut soumettre une demande écrite de révision de la description, de l'évaluation ou son assignation au comité conjoint d'évaluation en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

25.05 Dans les cas ci-haut mentionnés, le comité conjoint d'évaluation accuse réception de la demande et procède à l'enquête et à l'analyse de la demande dans les plus brefs délais.

Lorsque l'Employeur crée un nouvel emploi ou apporte des modifications à un emploi existant, il transmet au Syndicat une copie de la description d'emploi visée ainsi que son évaluation pour discussion en comité conjoint d'évaluation, le tout avec mention « non officielle ».

Handwritten signature and initials, possibly reading 'SIC'.

ARTICLE 26 PRIMES

26.01 Chef d'équipe (selon définition 4.10)

- a) Si un salarié est muté à une tâche de chef d'équipe, il est rémunéré au taux horaire correspondant à sa classification plus une prime **deux dollars et dix cents (2,10 \$)** l'heure.
- b) Les primes versées à titre de prime de chef d'équipe sont ajoutées au taux des salaires apparaissant à l'annexe « D » de la présente convention collective.

De soudure

- c) Un salarié détenteur d'une certification ou carte de compétence appropriée peut être appelé à effectuer des tâches de soudure. Le salarié recevra alors la rémunération de sa classification plus une prime de **quatre dollars (4,00 \$)** l'heure (à compter de la signature de la convention collective). Pour toutes autres tâches spécialisées, les parties s'entendent à évaluer la situation le cas échéant.

26.02 Le salarié qui, à la demande de l'Employeur et dans l'exercice de ses fonctions utilise son véhicule, reçoit un dédommagement de **soixante-dix cents (0,70 \$)** le kilomètre avec un minimum de **dix dollars (10,00 \$)**. Lorsque l'utilisation est occasionnelle, elle est compensée selon le même taux du kilomètre sans l'indemnité minimale quotidienne.

26.03 Employé de garde – Travaux publics

Une prime est versée pour les tâches et responsabilités d'un employé de garde soit :

- Recevoir les appels du répartiteur;
- Prendre action sur les plaintes et demandes;
- Au besoin, se déplacer pour analyser les travaux à effectuer, soit la tournée de la Ville;
- Appeler des salariés pour compléter le travail, le cas échéant;
- Faire un rapport à son supérieur.

Lorsque l'employé doit se déplacer pour toute autre tâche, l'employé est rémunéré selon le taux de temps supplémentaire applicable avec un minimum de trois (3) heures rémunérées comme un rappel au travail.

L'employé effectuant la garde effectuera le premier déplacement en temps supplémentaire et par la suite, tout déplacement sera réparti équitablement parmi les employés volontaires à faire du temps supplémentaire.

Un véhicule est fourni pour permettre à l'employé de se rendre directement sur les lieux suite à un appel. Ce véhicule ne peut être utilisé à des fins personnelles.

L'employé de garde reçoit une prime horaire pour chaque heure effectuée.

La garde d'été débute le premier jeudi du mois de mai à 16 h 00 et se poursuit jusqu'au dernier vendredi du mois d'octobre à midi.

Le salaire de l'employé de garde est bonifié de **vingt-cinq dollars (25,00 \$)** par période de vingt-quatre (24) heures du lundi au jeudi matin et de **deux cents dollars (200,00 \$)** pour la période du jeudi 16 h 00 au lundi matin.

La rémunération de l'employé de garde est bonifiée de **deux dollars cinquante (2,50 \$)**/heure applicables à la semaine régulière de travail ainsi qu'au temps supplémentaire.

La garde d'hiver débute le dernier vendredi de **d'octobre** à midi et se poursuit jusqu'au premier jeudi du mois de mai de l'année suivante, à 16 h 00.

Le salaire de l'employé de garde est bonifié de **trente dollars (30,00 \$)** par période de vingt-quatre (24) heures du lundi au vendredi matin et de **deux cent cinquante dollars (250,00 \$)** pour la période du jeudi 16 h au lundi matin.

La rémunération de l'employé de garde est bonifiée de **deux dollars cinquante (2,50 \$)**/heure applicables à la semaine régulière de travail ainsi qu'au temps supplémentaire.

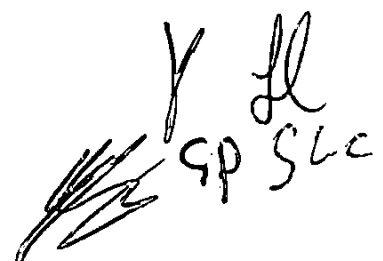
Garde au Camping et Marina

Une prime sera offerte aux employés sélectionnés afin d'offrir une compensation pour leur disponibilité en dehors de l'horaire régulier.

Les tâches et responsabilités reliées à la prime de garde :

- **Recevoir les appels d'urgence des usagers / clients;**
- **Assurer un suivi des demandes et situations particulières;**
- **Assurer le transfert aux instances adéquates pour les situations plus problématiques ou techniques;**
- **Faire un rapport à son supérieur.**

La rémunération de l'employé en disponibilité est de deux dollars et vingt-neuf cents (2,29 \$) / heure.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including the letters 'SP SLC'.

Le salaire de l'employé en disponibilité est bonifié à vingt-quatre dollars et une cent (24,01 \$) par période de vingt-quatre (24) heures du lundi au vendredi et de quatre-vingt-neuf dollars et vingt-cinq cents (89,25 \$) par fin de semaine plus le kilométrage pour l'aller-retour entre le domicile de la personne de garde et le 457, route des Outaouais (adresse du camping).

Le remboursement du kilométrage se fera par réquisition de paiement seulement à cinquante-six cents (0,56 \$) le kilomètre.

Lorsque l'employé doit se déplacer pour toute autre tâche, l'employé est rémunéré selon le taux de temps supplémentaire applicable avec un minimum de trois (3) heures rémunérées comme un rappel au travail.

L'affectation permettant la prime de garde sera offerte sous forme volontaire en alternance parmi les employés intéressés et ce de façon juste et équitable.

26.04 Prime de soir et prime de nuit

Les salariés qui travaillent au taux régulier, entre 17 h et 6 h, reçoivent pour ces journées ou parties de journée, en plus de leur salaire régulier, une prime de :

- **deux dollars (2,00 \$) l'heure**

Les salariés qui travaillent les samedis et/ou les dimanches au taux régulier, reçoivent pour ces journées ou ces parties de journée, une prime **de deux dollars cinquante (2,50 \$) l'heure** en plus de leur salaire régulier.

Ces primes ne s'appliquent que pour ceux dont c'est l'horaire et non pour le temps supplémentaire.

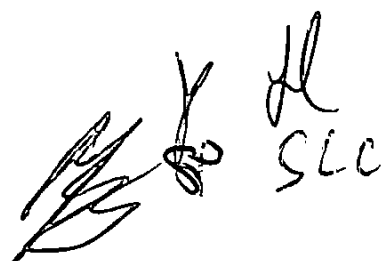
26.05 Primes outils

La Ville s'engage à indemniser le mécanicien dont les outils ont été détériorés sur les lieux de travail. Suite à l'approbation de l'Employeur, celui-ci remplacera les outils défectueux ou détériorés par un outil de la même marque ou de valeur équivalente. Elle verse également au mécanicien, une prime annuelle de **cinq cents dollars (500 \$)**, dollars, payable en deux (2) versements égaux effectués le ou vers le 1^{er} juin et le ou vers le 15 décembre pour l'utilisation de ses outils personnels.

Prime de formation

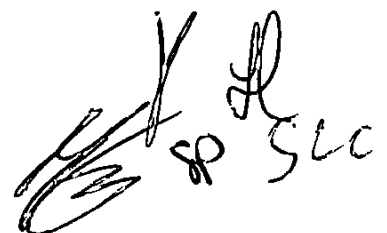
L'employé assigné par son gestionnaire et apte à diriger une formation reçoit, pour la durée de son assignation, une prime d'un dollar cinquante cents (1,50 \$) l'heure.

26.06 Les ajustements aux taux de tous les primes ci-haut mentionnées, se feront à partir de janvier 2026. Les indexations annuelles se feront selon les taux d'augmentations salariales prévues à l'article 29 de la convention collective.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including what appears to be 'SLC'.

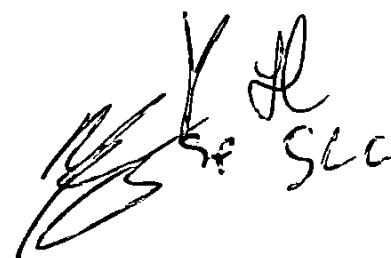
ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

- 27.01 Les salariés qui sont à l'emploi de Ville ou qui ont cessé d'être à l'emploi de la Ville, et ayant cumulé plus d'un (1) an de service, reçoivent les sommes qui leur sont dues.
- 27.02 La Ville convient de remettre le montant de la rétroactivité, **sur toutes les clauses monétaires à partir de du 1^{er} janvier 2025**, à tous les salariés régis par les présentes au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours **calendaires** de la signature des présentes.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. R. S. L. C.', located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 28 AVIS ET CORRESPONDANCE

- 28.01 Pour être valables, toute correspondance et tout avis, émis à un employé, doivent être faits par écrit avec copie au **président du Syndicat ou au service des ressources humaines ou la direction générale de la Ville, selon le cas.** La remise de la correspondance ou de l'avis se fait en mains propres avec accusé de réception. Autrement il est envoyé par la poste en envoi recommandé ou certifié.
- 28.02 Toute correspondance faite entre l'Employeur et le Syndicat doit se faire par écrit par lettre ou par courriel du responsable de chaque partie.

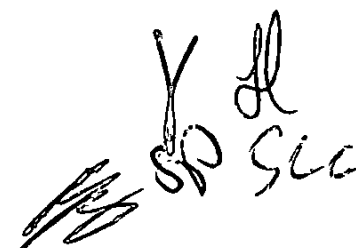
Handwritten signature and initials, possibly reading 'K. H. S. C.' or similar.

ARTICLE 29 AUGMENTATIONS DE SALAIRE

29.01 Les salaires payés pour chacune des fonctions tel qu'indiqué à l'annexe « D », sont majorés selon les pourcentages ci-après :

Selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annuel correspondant à celui de la région de Montréal du mois de septembre publié par Statistique Canada.)

- a) **2025** - à compter du 1^{er} janvier, les salaires de l'annexe « D » sont majorés **de trois virgule cinq pour cent (3,5 %)**.
- b) **2026** - à compter du 1^{er} janvier, les salaires de l'annexe « D » sont **majorés de cinq pour cent (5%)**.
- c) **2027** - à compter du 1^{er} janvier, les salaires de l'annexe « D » sont majorés **à l'IPC ou un minimum de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) et un maximum de trois virgule cinq pour cent (3,5 %)**.
- d) **2028** - à compter du 1^{er} janvier, les salaires de l'annexe « D » sont majorés **à l'IPC ou un minimum de deux virgule cinq pour cent (2,5%) et un maximum de trois virgule cinq pour cent (3,5%)**.
- e) **2029** - à compter du 1^{er} janvier, les salaires de l'annexe « D » sont majorés **à l'IPC ou un minimum de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) et un maximum de trois virgule cinq pour cent (3,5 %)**.

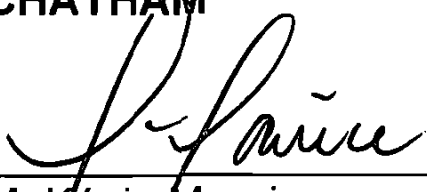
Handwritten signature and initials, possibly 'Y. de S. C.', in the bottom right corner.

ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

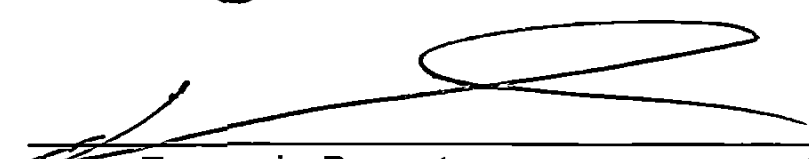
- 30.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier **2025** pour se terminer le 31 décembre **2029**.
- 30.02 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Brownsburg-Chatham, ce 26^e jour du mois de septembre 2025.

POUR LA VILLE DE BROWNSBURG-CHATHAM

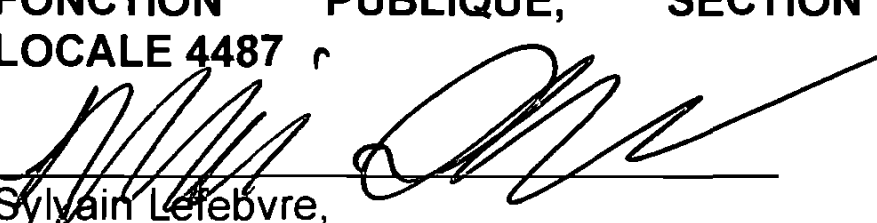


 M. Kevin Maurice,
 Maire



 Jean-François Brunet,
 Directeur général


POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4487



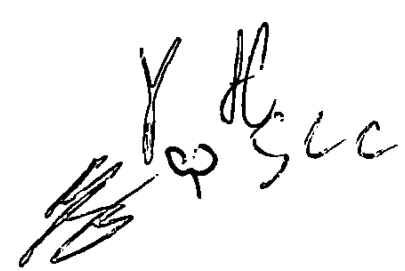
 Sylvain Lefebvre,
 Président



 Matthew Boudreau,
 Secrétaire-archiviste



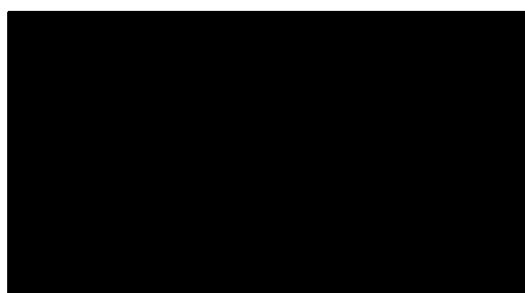
 Stéphane Paré,
 Conseiller syndical
 SCFP



ANNEXE « A » LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS AVEC DATE D'ANCIENNETÉ

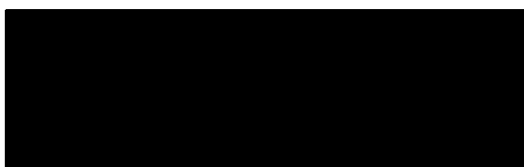
COLS BLANCS

BIBLIOTHÈQUE



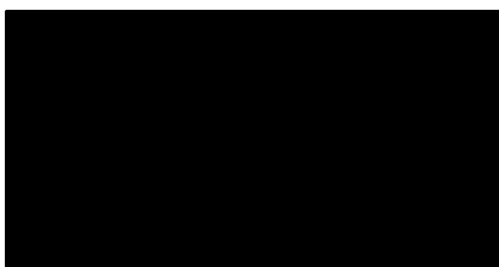
14-10-2008
25-02-2020
07-04-2021
21-11-2018
11-02-2023

TRAVAUX PUBLICS



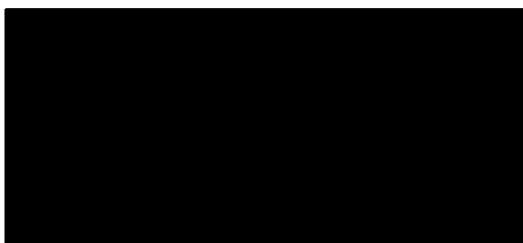
20-09-2021
04-11-2024
21-07-2025

CAMPING ET MARINA



17-06-2013
01-05-1992
04-07-2008
10-04-2012
14-04-2025

DÉVELOPPEMENT ET AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE



16-07-2019
05-01-2022
01-02-2023
06-09-2023

LOISIRS ET CULTURE



30-08-2021
11-06-2024

FINANCES



30-03-2009
28-08-2017
01-05-2023
23-10-2024

GREFFE



11-03-2024

RESSOURCES HUMAINES



24-04-2019

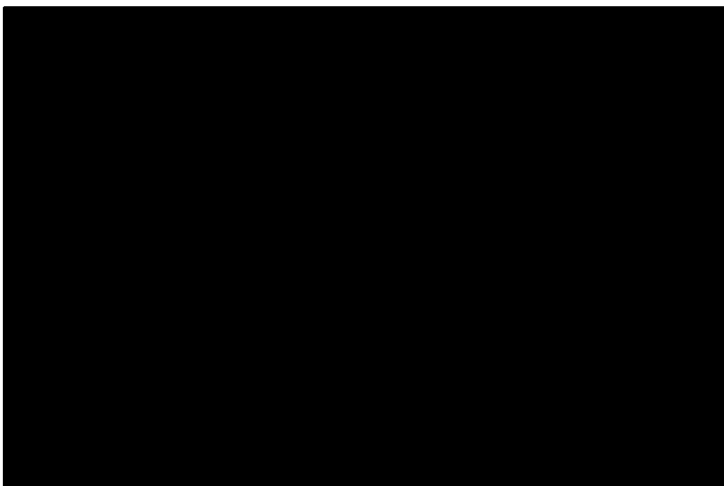
SÉCURITÉ INCENDIE ET SÉCURITÉ CIVILE



31-01-2006
28-10-2015
16-10-2023

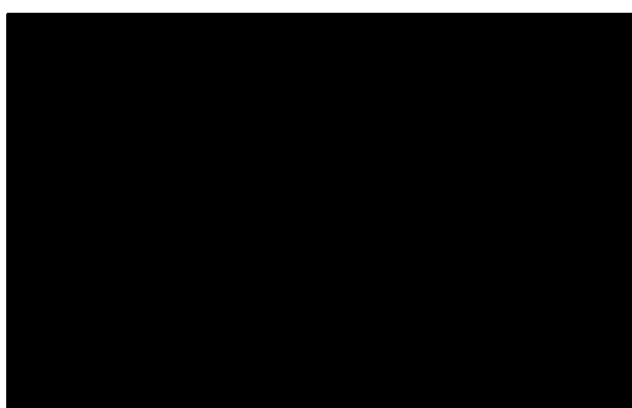
COLS BLEUS

CAMPING ET MARINA



12-05-2015
30-06-2010
08-05-2010
10-05-2012
15-05-2023
29-04-2024
08-04-2024
01-05-2024

LOISIRS ET CULTURE



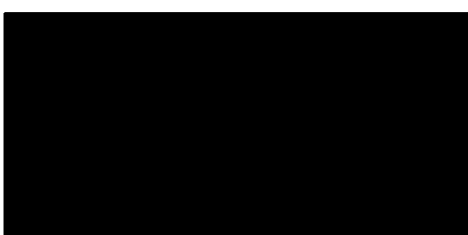
08-10-2008
08-06-2015
16-04-2007
10-09-2020
06-12-2022
13-08-2023
11-12-2024

VOIRIE



23-03-1997
07-08-2012
11-05-2009
05-09-1985
06-01-2012
06-05-2013
19-07-1993
09-08-1999
07-01-2013
17-06-2009
24-09-2018
30-08-2021
07-01-2025
25-07-2022

ARÉNA



27-04-2022
20-11-2023
14-11-2024
13-12-2024

N.B. : Le salarié saisonnier n'acquiert de l'ancienneté que pour les années travaillées.

Handwritten signature and initials
FP SLC

ANNEXE « B » LISTE DES FONCTIONS

ADMINISTRATION

Cols blancs

Adjointe administrative

Agente de **développement communautaire et loisirs**

Analyste à l'urbanisme

Commis aux prêts et café internet (bibliothèque)

Commis comptable

Commis comptable senior

Chef de groupe accueil (camping)

Technicienne comptable

Inspecteurs (urbanisme)

Préposé à l'accueil (camping)

Préposé à la perception et service à la clientèle (réception)

Préposé aux requêtes et service à la clientèle (travaux publics)

Chef de groupe à l'accueil (camping)

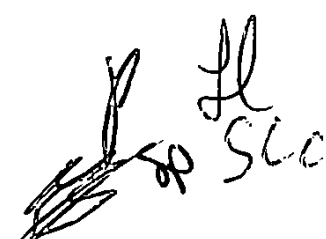
Agente technique

Chef inspecteur

Sécurité incendie et sécurité civile

Brigadières, brigadiers

Adjointe administrative

Handwritten signature or initials in black ink, possibly reading 'SLC' or similar.

COLS BLEUS

Chef de groupe

Journalier

Mécanicien

Chauffeur-opérateur

Opérateur A

Opérateur B

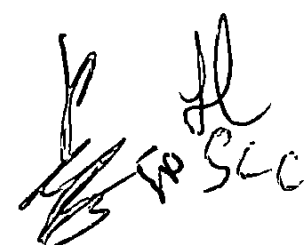
Ouvrier égout / aqueduc

Ouvrier maintenance générale

Préposé(e) loisirs

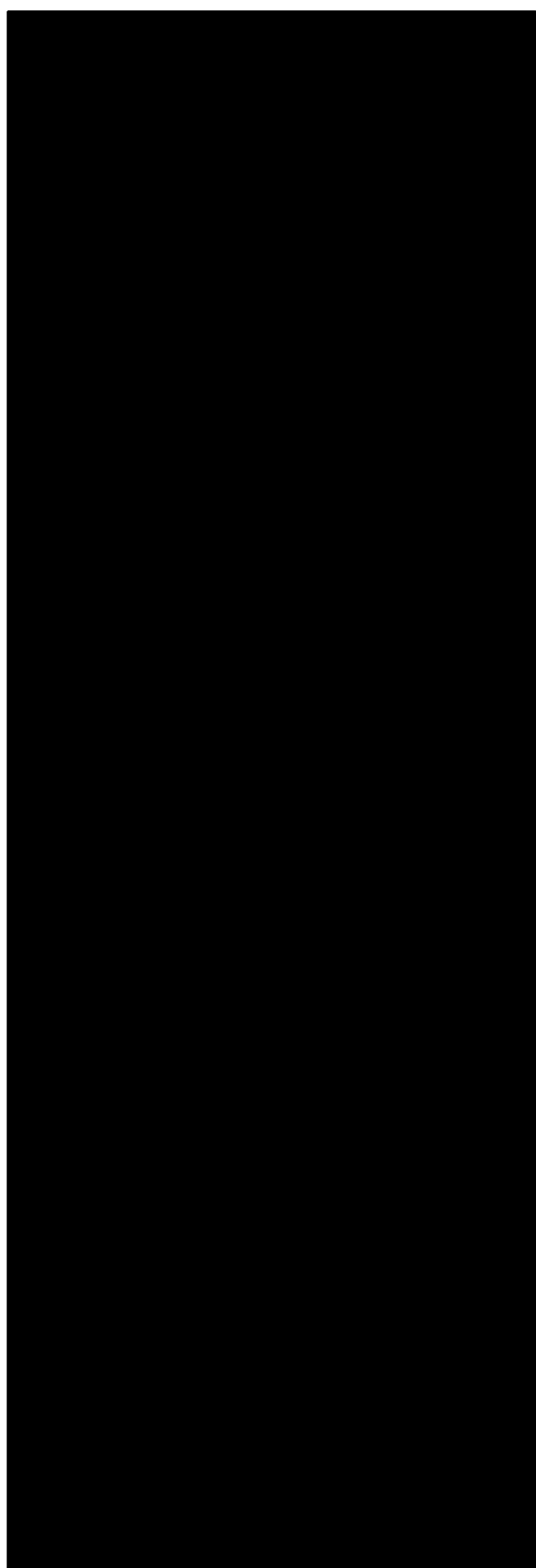
Préposé(e) entretien (camping)

Opérateur à l'aréna

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, possibly reading 'H. SLC'.

ANNEXE « C » LISTE D'AFFECTATION ET STATUT DES SALARIÉS

COLS BLANCS



Agente de développement comm.	régulier
Chef inspecteur	régulier
Adjointe administrative	régulier
Adjointe administrative	régulier
Agente technique	régulier
Adjointe administrative	régulier, saisonnier
Préposée aux requêtes et service client	régulier
Commis aux prêts et café internet	temps partiel, régulier
Préposé à la perception et service à la clientèle	régulier
Adjoint administratif	régulier
Commis aux prêts et café internet	temps partiel, régulier
Technicienne comptable	régulier
Brigadière	régulier, saisonnier
Commis aux prêt et café internet	temps partiel, régulier
Chef de groupe accueil (camping)	régulier, saisonnier
Préposée aux requêtes et service client	régulier
Préposée à l'accueil	régulier, saisonnier
Préposée à l'accueil	régulier, saisonnier
Commis comptable sénior	régulier
Opérateur d'aréna	temps partiel, régulier
Adjointe administrative	régulier
Commis aux prêt et café internet	régulier
Commis aux prêts & café	temps partiel, régulier
Analyste en urbanisme	régulier
Inspecteur	régulier
Préposée à l'accueil	régulier, saisonnier
Brigadière	régulier
Commis	temps partiel, régulier
Commis comptable	régulier

COLS BLEUS

	Préposé loisirs	régulier
	Préposée loisirs	régulier
	Préposé loisirs	régulier
	Opérateur-chauffeur	régulier
	Préposé loisirs	régulier
	Préposée à l'entretien	régulier, saisonnier
	Chef de groupe	régulier
	Préposé loisirs	régulier
	Ouvrier maintenance générale	régulier
	Journalier	régulier
	Opérateur d'Aréna	régulier
	Préposé loisirs	régulier
	Préposée à l'entretien	régulier, saisonnier
	Préposé loisirs	régulier, saisonnier
	Chef de groupe	régulier
	Mécanicien	régulier
	Chauffeur-opérateur	régulier
	Préposé loisirs	régulier
	Préposé loisirs	régulier
	Chef de groupe	régulier
	Journalier	régulier
	Préposé loisirs	temps, saisonnier
	Opérateur	régulier
	Chef de groupe	régulier
	Opérateur d'Aréna	temps partiel, régulier
	Chauffeur-opérateur	régulier
	Chauffeur-opérateur	régulier
	Chauffeur-opérateur	régulier
	Ouvrier égout-aqueduc	régulier
	Chauffeur-opérateur	régulier
	Mécanicien	régulier
	Opérateur d'Aréna	régulier

Handwritten signature and initials
SLC

ANNEXE « D » ÉCHELONS

Taux en vigueur du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025

3,5%

Classes	Pts min	Pts max	1	2	3	4	5
1	297	333	18,75 \$	20,04 \$	21,34 \$	22,63 \$	23,93 \$
2	334	370	19,75 \$	21,12 \$	22,48 \$	23,85 \$	25,21 \$
3	371	407	20,81 \$	22,25 \$	23,69 \$	25,13 \$	26,57 \$
4	408	444	21,93 \$	23,44 \$	24,96 \$	26,47 \$	27,99 \$
5	445	481	23,10 \$	24,70 \$	26,30 \$	27,89 \$	29,49 \$
6	482	518	24,34 \$	26,02 \$	27,71 \$	29,39 \$	31,07 \$
7	519	555	25,65 \$	27,42 \$	29,19 \$	30,97 \$	32,74 \$
8	556	592	27,02 \$	28,89 \$	30,76 \$	32,63 \$	34,50 \$
9	593	629	28,47 \$	30,44 \$	32,41 \$	34,38 \$	36,35 \$
10	630	666	30,00 \$	32,07 \$	34,15 \$	36,22 \$	38,30 \$
11	667	703	31,61 \$	33,79 \$	35,98 \$	38,17 \$	40,35 \$
12	704	740	33,30 \$	35,61 \$	37,91 \$	40,21 \$	42,52 \$
13	741	777	35,09 \$	37,52 \$	39,94 \$	42,37 \$	44,80 \$

Taux en vigueur du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026

5%

Classes	Pts min	Pts max	1	2	3	4	5
1	297	333	19,68 \$	21,04 \$	22,40 \$	23,76 \$	25,13 \$
2	334	370	20,74 \$	22,17 \$	23,61 \$	25,04 \$	26,47 \$
3	371	407	21,85 \$	23,36 \$	24,87 \$	26,38 \$	27,89 \$
4	408	444	23,02 \$	24,61 \$	26,21 \$	27,80 \$	29,39 \$
5	445	481	24,26 \$	25,93 \$	27,61 \$	29,29 \$	30,97 \$
6	482	518	25,56 \$	27,33 \$	29,09 \$	30,86 \$	32,63 \$
7	519	555	26,93 \$	28,79 \$	30,65 \$	32,52 \$	34,38 \$
8	556	592	28,37 \$	30,34 \$	32,30 \$	34,26 \$	36,22 \$
9	593	629	29,90 \$	31,96 \$	34,03 \$	36,10 \$	38,16 \$
10	630	666	31,50 \$	33,68 \$	35,86 \$	38,03 \$	40,21 \$
11	667	703	33,19 \$	35,48 \$	37,78 \$	40,07 \$	42,37 \$
12	704	740	34,97 \$	37,39 \$	39,81 \$	42,22 \$	44,64 \$
13	741	777	36,85 \$	39,39 \$	41,94 \$	44,49 \$	47,04 \$

[Signature]
S.L.C.

Taux en vigueur du 1^{er} janvier au 31 décembre 2027

2,5% (maximum 3,5 %)

Classes	Pts min	Pts max	1	2	3	4	5
1	297	333	20,17 \$	21,57 \$	22,96 \$	24,36 \$	25,75 \$
2	334	370	21,26 \$	22,73 \$	24,20 \$	25,67 \$	27,14 \$
3	371	407	22,40 \$	23,95 \$	25,49 \$	27,04 \$	28,59 \$
4	408	444	23,60 \$	25,23 \$	26,86 \$	28,49 \$	30,12 \$
5	445	481	24,86 \$	26,58 \$	28,30 \$	30,02 \$	31,74 \$
6	482	518	26,20 \$	28,01 \$	29,82 \$	31,63 \$	33,44 \$
7	519	555	27,60 \$	29,51 \$	31,42 \$	33,33 \$	35,24 \$
8	556	592	29,08 \$	31,09 \$	33,11 \$	35,12 \$	37,13 \$
9	593	629	30,64 \$	32,76 \$	34,88 \$	37,00 \$	39,12 \$
10	630	666	32,29 \$	34,52 \$	36,75 \$	38,98 \$	41,22 \$
11	667	703	34,02 \$	36,37 \$	38,72 \$	41,08 \$	43,43 \$
12	704	740	35,84 \$	38,32 \$	40,80 \$	43,28 \$	45,76 \$
13	741	777	37,77 \$	40,38 \$	42,99 \$	45,60 \$	48,21 \$

Taux en vigueur du 1^{er} janvier au 31 décembre 2028

2,5% (maximum 3,5 %)

Classes	Pts min	Pts max	1	2	3	4	5
1	297	333	20,68 \$	22,11 \$	23,54 \$	24,97 \$	26,40 \$
2	334	370	21,79 \$	23,29 \$	24,80 \$	26,31 \$	27,81 \$
3	371	407	22,96 \$	24,54 \$	26,13 \$	27,72 \$	29,31 \$
4	408	444	24,19 \$	25,86 \$	27,53 \$	29,21 \$	30,88 \$
5	445	481	25,49 \$	27,25 \$	29,01 \$	30,77 \$	32,53 \$
6	482	518	26,85 \$	28,71 \$	30,57 \$	32,42 \$	34,28 \$
7	519	555	28,29 \$	30,25 \$	32,21 \$	34,16 \$	36,12 \$
8	556	592	29,81 \$	31,87 \$	33,93 \$	35,99 \$	38,05 \$
9	593	629	31,41 \$	33,58 \$	35,75 \$	37,92 \$	40,10 \$
10	630	666	33,09 \$	35,38 \$	37,67 \$	39,96 \$	42,25 \$
11	667	703	34,87 \$	37,28 \$	39,69 \$	42,10 \$	44,51 \$
12	704	740	36,74 \$	39,28 \$	41,82 \$	44,36 \$	46,90 \$
13	741	777	38,71 \$	41,39 \$	44,06 \$	46,74 \$	49,42 \$

Handwritten signature and initials, possibly 'SUC'.

Taux en vigueur du 1^{er} janvier au 31 décembre 2029

2,50% (maximum 3,5 %)

Classes	Pts min	Pts max	1	2	3	4	5
1	297	333	21,20 \$	22,66 \$	24,13 \$	25,59 \$	27,06 \$
2	334	370	22,33 \$	23,88 \$	25,42 \$	26,96 \$	28,51 \$
3	371	407	23,53 \$	25,16 \$	26,78 \$	28,41 \$	30,04 \$
4	408	444	24,79 \$	26,51 \$	28,22 \$	29,94 \$	31,65 \$
5	445	481	26,12 \$	27,93 \$	29,73 \$	31,54 \$	33,35 \$
6	482	518	27,52 \$	29,43 \$	31,33 \$	33,23 \$	35,14 \$
7	519	555	29,00 \$	31,01 \$	33,01 \$	35,02 \$	37,02 \$
8	556	592	30,56 \$	32,67 \$	34,78 \$	36,89 \$	39,01 \$
9	593	629	32,20 \$	34,42 \$	36,65 \$	38,87 \$	41,10 \$
10	630	666	33,92 \$	36,27 \$	38,61 \$	40,96 \$	43,30 \$
11	667	703	35,74 \$	38,21 \$	40,68 \$	43,15 \$	45,63 \$
12	704	740	37,66 \$	40,26 \$	42,87 \$	45,47 \$	48,07 \$
13	741	777	39,68 \$	42,42 \$	45,17 \$	47,91 \$	50,65 \$

[Handwritten signature]
Sic

ANNEXE « E » STRUCTURE SALARIALE

Tableau des classes salariales

Fonction	Pointage	Classe
Brigadier	346	2
Préposé à l'accueil - camping	431	4
Préposé requêtes et service clientèle	449	5
Agente de coordination - Loisirs	456	5
Commis bibliothèque	464	5
Préposé à l'entretien - camping	487	6
Journalier	490	6
Préposé aux loisirs	504	6
Commis comptable	508	6
Opérateur B	522	7
Ouvrier - maintenance générale	526	7
Adjointe administrative	532	7
Ouvrier aqueduc-égout	580	8
Agente technique à l'urbanisme	593	9
Chef de groupe - Loisirs et culture (cols blancs)	616	9
Opérateur A	634	10
Commis comptable - sénior	638	10
Chauffeur - Opérateur	650	10
Chef de groupe - Loisirs et culture (cols bleus)	662	10
Technicienne comptable	662	10
Mécanicien	663	10
Inspecteur (urbanisme)	689	11
Analyste urbanisme	711	12
Chef de groupe AQ/EG	729	12
Chef de groupe - Travaux publics	734	12
Chef inspecteur (urbanisme)	750	13

Handwritten signature and initials, possibly 'S.L.C.' or similar, located in the bottom right corner of the page.

ANNEXE « F » COTISATIONS SYNDICALES

FORMULE DE PRÉLÈVEMENT (déduction des cotisations syndicales)

Par la présente, je soussigné(e), autorise la Ville de Brownsburg-Chatham à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première (1^{re}) paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 4487 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnue pour me représenter aux fins de la négociation collective de travail avec la Ville.

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

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

Et j'ai signé à Brownsburg-Chatham, ce ____^e jour de _____ 20____.

Signature du ou de la salarié(e)

Adresse :

Signature du témoin

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ANNEXE « G » ÉQUIPEMENT FOURNI

LISTE DES VÊTEMENTS ET DES ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

1. La Ville fournira **en avril et** selon les besoins, les équipements de sécurité requis dans l'accomplissement des tâches assignées. Cette liste comprend, entre autres :
 - Casque protecteur (été-hiver);
 - Habit de pluie;
 - Bottes de caoutchouc (courtes ou longues);
 - Gants de travail;
 - Lunettes de sécurité neutres ou adaptées à la vision selon le cas;
 - Salopette, incluant le nettoyage;
 - Dossard;
 - Pantalon de sécurité pour scie à chaîne;
 - Habit de neige;
 - Bottes de sécurité.

2. Les salariés affectés à la fonction de brigadier reçoivent les équipements suivants:
 - Habit de pluie;
 - Bottes d'hiver;
 - Gants isolants;
 - Dossard **ou chandail à bandes réfléchissantes;**
 - Un (1) chapeau;
 - Une tuque;
 - Habit de neige;
 - Un (1) coupe-vent avec doublure amovible.
 - **Foulard**

La Ville de Brownsburg-Chatham débourse, selon les critères recommandés en comité de santé et sécurité, deux fois par année, aux salariés réguliers cols bleus, pour l'achat de bottes de sécurité (été et hiver).

La Ville de Brownsburg-Chatham débourse, selon les critères recommandés en comité de santé et sécurité, une fois par année, aux salariés réguliers saisonniers cols bleus, pour l'achat de bottes de sécurité (été et hiver).

ANNEXE « H » : VÊTEMENTS DE TRAVAIL

LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS ANNUELLEMENT EN AVRIL, AUX EMPLOYÉS COLS BLEUS AUX SERVICES DES TRAVAUX PUBLICS, LOISIRS ET CAMPING

- Trois (3) pantalons;
- Trois (3) chemises à manches courtes ou longues;
- Une (1) casquette;
- Un (1) coupe-vent avec doublure amovible, fourni tous les deux (2) ans;
- **Coupe-vent / polar.**

Pour les salariés réguliers saisonniers ces vêtements sont fournis aux deux ans.

LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS CHEF-INSPECTEUR ET INSPECTEUR EN URBANISME

- **Trois (3) pantalons;**
- **Trois (3) chemises à manches courtes ou longues ou polo;**
- **Une (1) casquette;**
- **Un (1) coupe-vent avec doublure amovible;**
- **Manteaux d'hiver au besoin;**
- **Tuques.**

LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS COLS BLANCS AU CAMPING ET MARINA :

- Trois (3) chemises à manches courtes ou longues.

LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS COLS BLANCS À LA BIBLIOTHÈQUE :

- Trois (3) chemises à manches courtes ou longues;
- Une veste.

Chaque personne salariée disposera d'un inventaire individuel de vêtements, ce qui permettra de suivre clairement les articles à remettre régulièrement ainsi que pour la fin du lien d'emploi.

ANNEXE « I » LIBÉRATION SYNDICALE (absence pour activités syndicales)

**ANNEXE H
LIBÉRATION SYNDICALE
ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**



NATURE DE L'ABSENCE	PAYÉ PAR		
	VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
Congrès, stages d'étude, etc.			
Réunions syndicales (Exécutif, conseil syndical, assemblée générale, etc.)			
Comités conjoints (Association collective, relations de travail, griefs, évaluations)			
Négociations (Préparatifs, séances)			
Enquêtes (Griefs, évaluations)			
Arbitrage			
Autres (spécifier)			

DEMANDE

Demandé par _____

Date de la demande _____

Explications _____

SIGNATURE DU DIRECTEUR OU DE SON REPRÉSENTANT _____

Date _____

Ville de Brownsburg-Chatham
300, rue de l'Hôtel-de-Ville, Brownsburg-Chatham, (Québec) J6G 3B4 (450) 533-6687



[Handwritten signatures and initials]

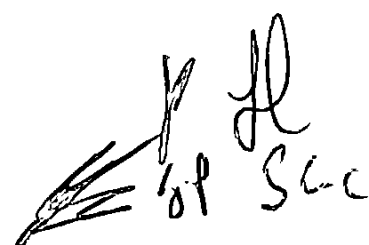
ANNEXE « J » PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

Objectif : Définir les principes et modalités d'application de la politique de perfectionnement du personnel afin de permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles connaissances, lesquelles contribueront à l'amélioration de la qualité du service à la population.

Critères d'évaluation des cours :

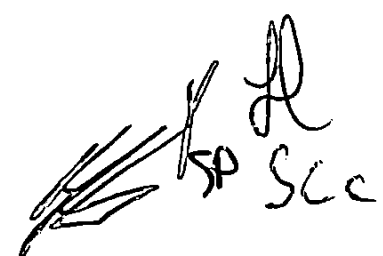
- a) La Ville rembourse à 100 % les frais de cours lorsque les séances de formation portent sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail effectué du salarié ou lorsque l'objectif est d'accroître la compétence du salarié dans ses relations avec la population. Cependant, le salarié doit fournir une preuve qu'il a complété et/ou réussi ledit cours, s'il y a lieu.
- b) La Ville rembourse les frais de cours selon un pourcentage à déterminer lorsque les séances de formation sont en relation indirecte avec le travail effectué du salarié. Cependant, le salarié doit fournir une preuve qu'il a complété et/ou réussi ledit cours, s'il y a lieu.

Dans tous les cas, le salarié devra avoir obtenu le consentement du supérieur immédiat préalablement à son inscription pour pouvoir bénéficier des dispositions de remboursement des frais d'inscription.

Handwritten signature and initials, possibly 'JP' and 'Sec'.

ANNEXE « K » RÉPARTITION DES COÛTS D'ASSURANCE

La Ville assume les coûts du régime à soixante-quinze pour cent (75 %) et les salariés vingt-cinq pour cent (25 %) pour les protections d'assurance, et ce, pour la durée de la convention collective.

Handwritten signature and initials, possibly "SP Scc", in the bottom right corner.

ANNEXE « L » DROIT DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

L'employé qui a complété une période d'emploi de cent vingt (120) jours de travail acquiert un droit de rappel dans cette fonction à la suite d'une mise à pied. L'employé conserve son droit de rappel pour une période maximale de douze (12) mois suite à sa dernière mise à pied.

Rappel s'effectue selon les dispositions de la présente annexe.

Procédure de rappel

Lorsque l'Employeur décide de rappeler un employé pour un besoin ponctuel, il doit rappeler les employés selon leur date d'embauche pourvu qu'il réponde immédiatement aux exigences normales de l'emploi.

L'employé doit informer l'Employeur du moyen (répondeur, téléavertisseur, cellulaire, courriel, etc.) par lequel il souhaite être rejoint et lui fournir ses coordonnées.

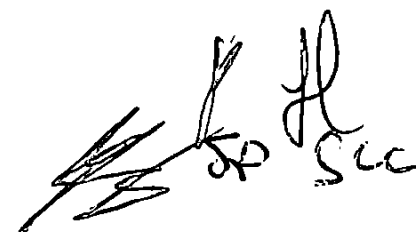
a) Pour une affectation de dix (10) jours ouvrables ou moins;

L'Employeur rejoint l'employé selon le moyen fourni. S'il n'a pas eu de réponse, il tente de le rejoindre à nouveau dans les trente (30) minutes suivantes. À défaut de réponse, il passe à l'employé suivant.

b) Pour une affectation de plus de dix (10) ouvrables jours;

L'Employeur rejoint l'employé selon le moyen fourni. S'il n'a pas eu de réponse, il tente de le rejoindre à nouveau dans un délai de vingt-quatre (24) heures. À défaut de réponse ou de retour d'appel, l'Employeur offre le travail à un autre employé.

Si l'employé n'a pu être joint en vertu de l'alinéa précédent, l'Employeur l'informe par courrier recommandé, à la dernière adresse fournie et l'invite à lui fournir les coordonnées où il peut être contacté. À défaut de réponse de sa part dans les dix (10) jours suivants, son nom est retiré de la liste de rappel.

Handwritten signature and initials, possibly 'SP SUC', in the bottom right corner.

ANNEXE « M » RÉGIME D'ASSURANCE – SOMMAIRE DES GARANTIES (PAGES 3 À 12 DE LA BROCHURE DE UNION VIE

SOMMAIRE DES GARANTIES
CONTRAT NO : 6731, CLASSE 14 – EMPLOYES SYNDIQUÉS (103-104)

ASSURANCE SUR LA VIE DE L'ADHÉRIENT

Date d'effet : 1 octobre 2023

MONTANT D'ASSURANCE :

Le montant assurable est établi selon le multiple de 1,000 fois le salaire annuel arrondi au 1,000 \$ suivant.

Maximum sans preuve : 300 000 \$

Maximum avec preuve : 300 000 \$

Montant d'assurance minimum : 10 000 \$

Réduction de 50 % à l'âge de 65 ans, maximum de : 150 000 \$

Réduction de 100 % à l'âge de 70 ans.

Réduction de 100 % à la retraite.

EXONÉRATION DES PRIMES :

Exonération des primes en cas d'invalidité de l'adhérent (jusqu'à 65 ans, après un délai de carence de 4 mois).

[Signature]
SLC

SOMMAIRE DES GARANTIES

CONTRAT NO : 6731, CLASSE 14 - EMPLOYES SYNDICALES (103-104)

ASSURANCE SUR LA VIE DES PERSONNES À CHARGE

Date d'effet : 1 octobre 2023

MONTANT D'ASSURANCE :

	CONJUGENT	ENFANT(S) *	ENFANT(S) **	ENFANT(S) ***
Protection familiale :	10 000 \$	5 000 \$	5 000 \$	5 000 \$
Protection monoparentale :	N/A.	5 000 \$	5 000 \$	5 000 \$
Protection couple :	10 000 \$	N/A.	N/A.	N/A.

* Par enfant de 24 heures à 14 jours

** Par enfant de 15 jours à 6 mois

*** Par enfant de plus de 6 mois

CESSATION :

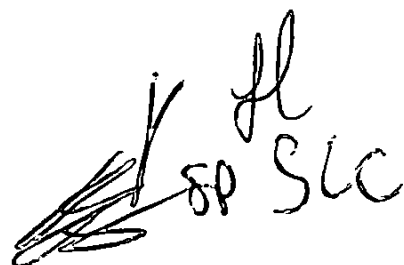
L'âge maximum pour un enfant à charge est 21 ans, ou 26 ans si étudiant à temps plein.

Cessation de la garantie à l'âge de 70 ans de l'adhérent.

Cessation de la garantie à la retraite de l'adhérent.

EXONÉRATION DES PRIMES :

Exonération des primes en cas d'invalidité de l'adhérent jusqu'à 65 ans, après un délai de carence de 4 mois.

 SLIC

SOMMAIRE DES GARANTIES

CONTRAT NO : 6731, CLASSE 14 - EMPLOYES SYNDIQUES (103-104)

ASSURANCE DÉCÈS OU MUTILATION ACCIDENTELS DE L'ADHÉRENT (DAAA)

Date d'effet : 1 octobre 2023

MONTANT D'ASSURANCE :

Le montant assurable est établi selon le multiple de 1,000 fois le salaire annuel annuel au 1,000 \$ suivant.

Maximum sans preuve : 300 000 \$

Maximum avec preuve : 300 000 \$

Montant d'assurance minimum : 10 000 \$

Réduction de 50 % à l'âge de 65 ans, maximum de : 150 000 \$

Réduction de 100 % à l'âge de 70 ans.

Réduction de 100 % à la retraite.

EXONÉRATION DES PRIMES :

Exonération des primes en cas d'invalidité de l'adhérent jusqu'à 65 ans, après un délai de carence de 4 mois.

[Handwritten signature]
70 SEC

SOMMAIRE DES GARANTIES

COMPTANT NO : 6731, CLASSE 14 - EMPLOYES SYNDIQUES (103-104)

ASSURANCE EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Date d'effet : 1 octobre 2023

MONTANT D'ASSURANCE :

Montant mensuel : 75.000 % du salaire annuel au début suivant.

Montant mensuel maximum sans primes : 6.000 \$

Montant mensuel maximum avec primes : 6.000 \$

Taux d'indemnité maximal : 3%

Imposition de la prestation : Imposable

Maximum du revenu d'invalidité : 85 % du salaire brut

DÉLAI DE CARENCE :

En cas d'accident : 119 jours

En cas de maladie : 119 jours

En cas d'hospitalisation : 119 jours

PRESTATIONS :

La durée maximale : Jusqu'à l'âge de 65 ans.

Fréquence des chèques : 1 fois par mois.

Définition d'invalidité d'occupation : L'incapacité d'accomplir son occupation durant 2 ans.

Cessation de la garantie : 65 ans.

EXONÉRATION DES PRIMES :

Exonération des primes en cas d'invalidité de l'adhérent jusqu'à 65 ans, après un délai de carence de 4 mois.

REMARQUES) SUR L'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE :

PERIODE DE REMISSION PERMISE

AU COURS DU DELAI DE CARENCE, UNE PERIODE DE TRENTE (30) JOURS CONSECUTIFS QUI SONT IMMEDIATEMENT LA DATE A LAQUELLE LA PERSONNE QUI ETAIT TOTALEMENT INVALIDE, CESSE DE LETRE.

APRES LE DELAI DE CARENCE, UNE PERIODE DE CENT QUATRE-VINGTS (180) JOURS QUI SONT IMMEDIATEMENT LA DATE A LAQUELLE LA PERSONNE QUI ETAIT TOTALEMENT INVALIDE, CESSE DE LETRE.

L'ASSUREUR CONSIDERE DES PERIODES SUCCEDEES D'INVALIDITE TOTALE RESULTANT D'UNE MEME CAUSE OU DE CAUSES CONNEEXES, ET SEPARÉES PAR UNE OU DES PERIODES DE

Date d'impression : 9 Janvier 2024

Classe : 14

Page: 6

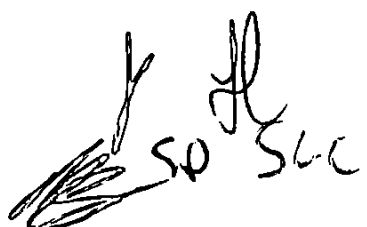
SOMMAIRE DES GARANTIES

CONTRAT NO : 6731, CLASSE 14 - EMPLOYES SYNDICALES (103-104)

ASSURANCE EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

REVISIONN PERMISE. UNE NOUVELLE PERIODE D'INVALIDITE TOTALE DEBUTE SI Y A REPRISE DU TRAVAIL A PLEIN TEMPS ET A PLEIN SALAIRE PENDANT UNE JOURNEE OU PLUS ET QUE L'INVALIDITE EST DUE A UNE CAUSE ENTIEREMENT INDEPENDANTE DE CELLE QUI JUSTIFIAIT L'INVALIDITE ANTERIEURE.

CHACUNE FOIS QUE DES PERIODES SUCCESSIVES D'INVALIDITE TOTALE SONT CONSIDEREES COMME ETANT UNE MEME PERIODE D'INVALIDITE TOTALE, LE DELAI DE CARENCE NE S'APPLIQUE PAS UNE DEUXIEME FOIS ET L'ASSUREUR VERSE LE MEME MONTANT QUE CELUI QUI ETAIT APPLICABLE A LA PERIODE D'INVALIDITE INITIALE, MÊME TOUT RAISEMENT QUI A DEJA ETE EFFECTUE, MISES LONGTEMPS QUE SE POURSUIT LA PERIODE D'INVALIDITE TOTALE, SANS TOUTEFOIS EXCEDER LA PERIODE MAXIMALE OU LIMITE SUPPLEMENTAIRE AU SOMMAIRE DES GARANTIES.

 SO SLG

SOMMAIRE DES GARANTIES

CONTRAT NO : 6731, CLASSE 14 - EMPLOYES SYNDIQUES (103-104)

ASSURANCE MALADIE

Date d'effet : 1 octobre 2023

MONTANT TOTAL PAYABLE :

Le montant total payable pour l'assurance maladie est illimité.

FRANCHISE :

Protection individuelle : 50 \$
 Protection familiale : 100 \$
 Protection monoparentale : 100 \$
 Protection couple : 100 \$
 *La franchise s'applique par année civile

FRAIS ADMISSIBLES :

DESCRIPTION	Cassa.	Par période		Maximum	Type	Fran- cise	Age max
		Fréquence	Nombre Vieilles				
HOSPITALISATION :							
HOP. FERM. DE RÉÉS. (1)	100%	Voir contrat		Voir contrat	(F)	Non	99
HOP. HORS. FERM. DE RÉÉS. (1)	100%	Voir contrat		Voir contrat	(F)	Non	99
UNION DE GÉNÈRES. (1)	100%	Année civile	91	Voir contrat	(F)	Non	99
(1) Chambre semi-private							
PARAMÉDICAL :							
ACUPUNCTEUR	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
CHIROPRATICIEN	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
RX. CHIROPRATICIEN	90%	Année civile		50 \$	(F)	Oui	99
DIÉTÉTICIE	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
MASSOTHÉRAPEUTE	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
NATUROPATHE (1)	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
NATUROTHÉRAPEUTE (1)	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
ORTHOPHONISTE	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
OSTÉOPATHE	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
PHYSIOTHÉRAPEUTE	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
PODIATRE	90%	Année civile		750 \$	(F)	Oui	99
PSYCHOLOGUE (2)	90%	Année civile		1 000 \$	(F)	Oui	99
TRAVAILLEUR SOCIAL (2)	90%	Année civile		1 000 \$	(F)	Oui	99

Les conditions susmentionnées sont combinées pour l'ensemble des États pour chacun des regroupements.

(1) Les différents regroupements : (1) (2) (3) et (4)

Type (F) = standard admissible, Type (P) = standard payable

(2) = recommandation officielle requise pour ces services paramédicaux

[Signature]
PSCC

SOMMAIRE DES GARANTIES

CONTRAT NO : 6731, CLASSE 14 - EMPLOYES SYNDIQUES (103-104)

ASSURANCE MALADIE

FRAIS ADMISSIBLES : (suite)

DESCRIPTION	Covr.	Par période		Maximum	Type	Frais-études	Age-max.
		Fréquence	Nombre Visites				
AUTRES FRAIS :							
ACCÈS/RESS. STOMIE	90%	Voir contrat		limite	(F)	Oui	65
AMBULANCE	90%	Voir contrat		limite	(F)	Oui	65
ANALYSE LABO/DIAG. (Q)	90%	Année civile		1 000 \$	(F)	Oui	65
ANESTHÉSIE	90%	Voir contrat		limite	(F)	Oui	65
APPAREIL AUDITIF	90%	60 mois		700 \$	(F)	Oui	65
APPAREIL RESP./OXYG.	90%	Voyager		2 000 \$	(F)	Oui	65
BRACÈRES / ATTÈLLES	90%	Voir contrat		limite	(F)	Oui	65
AUTRES PROTHÈSES	90%	Voir contrat		5 000 \$	(F)	Oui	65
CATHÈRES DYN. / CORSETS	90%	Voir contrat		limite	(F)	Oui	65
EAS ÉLASTIQUES	90%	Année civile	3		(F)	Oui	65
CHAUSEURES ORTHOP. (A)	90%	12 mois	2	500 \$	(F)	Oui	16
CHAUSEURES ORTHOP. (B)	90%	12 mois	1	500 \$	(F)	Oui	65
DENTURE ACCIDENT	90%	Voir contrat		13 000 \$	(F)	Oui	65
CATHÈRES PLANTAIRES	90%	12 mois		500 \$	(F)	Oui	65
EXAMEN VUE	100%	24 mois	1		(F)	Oui	65
FOURNITURES MÉD.	90%	Voir contrat		limite	(F)	Oui	65
GLUCOMÈTRE	90%	48 mois		300 \$	(F)	Oui	65
INFIRMIÈRE	90%	12 mois		13 000 \$	(F)	Oui	65
INFIRMIÈRE C.B.	90%	12 mois		200 \$	(F)	Oui	65
INIEC. SOLÉR. MÉCANI.	90%	Année civile	20	15 \$	(F)	Oui	65
LOCATION CHAISE / LIT	90%	Voir contrat		limite	(F)	Oui	65
PELUCOLAIRE	90%	Voyager	1	200 \$	(F)	Oui	65
PELUMOLAIRE	90%	12 mois	2		(F)	Oui	65
RAYONS X (Q)	90%	Année civile		1 000 \$	(F)	Oui	65
RÉSO. MAGNÉ. (IRM) (Q)	90%	Année civile		1 000 \$	(F)	Oui	65
ÉQUIP. HORS PAYS / TRÉS	100%	Voir contrat		Voir contrat	(F)	Non	65
STÉROÏDE	90%	Année civile	1		(F)	Oui	65
TENS	90%	Voyager		700 \$	(F)	Oui	65
TRANSFUSION	90%	Voir contrat		limite	(F)	Oui	65

Les modalités applicables sont celles pour l'assurance des soins pour chacun des regroupements.

Voir les définitions regroupements : (1) (2) (3) et (4)

Type (A) = standard admissibles, Type (F) = standard payables

[Signature]
SO SEC

SOMMAIRE DES GARANTIES

CONTRAT NO : 6731, CLASSE 14 - EMPLOYES SYNCHRONES (103-104)

ASSURANCE MALADIE

CESSATION :

L'âge maximum pour enfant est 21 ans, ou 25 ans si étudiant à temps plein.
L'assistance voyage selon le contrat se termine à l'âge de 99 ans de l'adhérent.

EXONÉRATION DES PRIMES :

Aucune exonération des primes en cas d'invalidité.

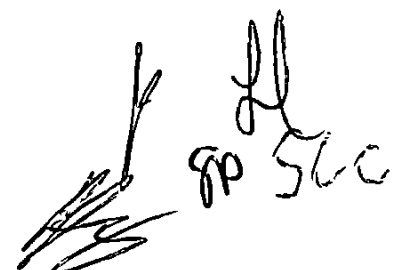
REMARQUE(S) SUR L'ASSURANCE MALADIE :

AUTRES PARAMÉDECINS EXCLUS :

- PODOLOGIE (BERGÈRE) AVEC PODATRE.
- PSYCHOTHERAPEUTE BERGÈRE AVEC PSYCHOLOGUE ET TRAVAILLEUR SOCIAL.

AUTRES FRAIS ADMIS SEULES :

- AIDE TECHNIQUE A LA COMMUNICATION : MONTANT MAXIMUM PAYABLE DE 1000 \$ PAR AN.
- BRAS MYOELECTRIQUE, MONTANT MAXIMUM PAYABLE DE 10 000 \$ PAR AN.
- LEVE-PERSONNE : MONTANT MAXIMUM ADMIS SEULE DE 2000 \$ PAR PERIODE DE 90 JOURS.
- RAMPEE D'ACCES ENTERIENNEE : MONTANT MAXIMUM PAYABLE DE 2 000 \$ PAR AN.
- SOLUTION GORGE POSTOPERATOIRE, VENDU PAR UN LABORATOIRE SPECIALISE : MAXIMUM PAYABLE DE 2 UNITES PAR PERIODE DE 12 MOIS.
- LES FRAIS POUR L'EXAMEN DE LA VUE SONT COUVERTS PAR PERIODE DE 12 MOIS POUR LES ENFANTS A CHARGE AGES DE MOINS DE 18 ANS.



Handwritten signatures and initials, including "SP 560".

SOMMAIRE DES GARANTIES

CONTRAT NO : 6721, CLASSE 14 - EMPLOYES SYMBOQUES (MG-104)

ASSURANCE MÉDICAMENTS

Date d'effet : 1 octobre 2023

FRANCHISE :

Protection individuelle : 25"
Protection familiale : 25"
Protection monoparentale : 25"
Protection couple : 25"

La franchise s'applique chaque fois qu'un médicament est ordonné sur ordonnance.

REMBOURSEMENT :

Pour les médicaments prescrits dans la province de résidence selon la liste RESTRICTIVE.

Médicaments admissibles innovateurs : 80 %^{**}
génériques : 80 %^{**}
uniques : 80 %^{**}
Carte médicaments : Directe

^{**} Après avoir satisfait le montant de la franchise.

Régime qui prévoit le remboursement des frais de médicaments selon le coût du médicament générique équivalent le moins dispendieux sur le marché. Aucune substitution autorisée sauf si médicalement justifiée.

CONTRIBUTION DE L'ASSURÉ :

Pour chaque année civile, la contribution maximale que l'assuré engage pour des frais de médicaments en raison de l'application de la franchise et du pourcentage de remboursement est égal au plus élevé montant à avoir été déterminé à cette fin par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Ce maximum s'applique à la totalité des frais de médicaments que l'adhérent engage pour lui-même et pour l'ensemble de ses personnes à charge assurées. La contribution maximale ne s'applique pas aux frais de médicaments engagés hors du Québec et aux assurés résidents hors du Québec.

CESSATION :

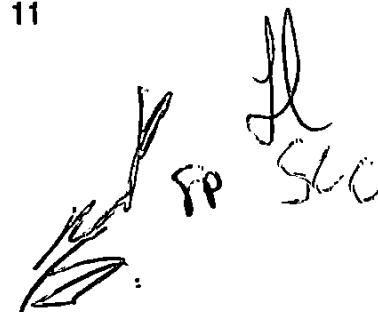
L'âge maximum pour enfant est 21 ans, ou 26 ans si étudiant à temps plein.

EXONÉRATION DES PRIMES :

Aucune exonération des primes en cas d'invalidité.

REMARQUES(S) SUR L'ASSURANCE MÉDICAMENTS :

VACCINS PREVENTIFS : MONTANT MAXIMUM PAYABLE DE 300 \$ PAR ANNÉE CIVILE.

 FP SLC

SOMMAIRE DES GARANTIES**CONTRAT NO : 6731, CLASSE 14 - EMPLOYES SYNDIQUES (NG-1B4)****ASSURANCE DENTAIRE**

Date d'effet : 1 octobre 2023

PLAN(S) DENTAIRE(S) COUVERT(S) :

Plan A, Soins de base : Date d'émission au 1 avril 2022
 Plan B, Soins de restauration : Date d'émission au 1 avril 2022
 Plan C, Soins complémentaires : Date d'émission au 1 avril 2022

FRANCHISE :

Protection individuelle : 50 \$
 Protection familiale : 100 \$
 Protection monoparentale : 100 \$
 Protection couple : 100 \$

REMBOURSEMENT :

	COASSURANCE	FRANCHISE
Plan A, Soins de base :	100%	Applicable et combinée
Plan B, Soins de restauration :	100%	Applicable et combinée
Plan C, Soins complémentaires :	50%	Applicable et combinée

MONTANT D'ASSURANCE MAXIMUM :

Selon les tarifs en vigueur dans le guide de l'Association dentaire de la province de résidence de l'assuré à la date à laquelle les services sont rendus. Le montant maximum admissible des services rendus est celui du généraliste.

REGROUPEMENT 1, montants maximums combinés pour : Plan A, Plan B, Plan C

Jusqu'au 31 déc. 2022 : 2 000 \$
 Pour les années suivantes : 2 000 \$

FRÉQUENCE EXAMEN DE RAPPEL : 6 mois

ASSUREUR PRÉCÉDENT :

Plan A, Soins de base : OUI
 Plan B, Soins de restauration : OUI
 Plan C, Soins complémentaires : OUI

CESSATION :

Cessation de la garantie à l'âge de 99 ans de l'adhérent.

EXONÉRATION DES PRIMES :

Aucune exonération des primes en cas d'invalidité.

Handwritten signatures and initials: *ES*, *SLC*, and other illegible marks.