



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE COTEAU-DU-LAC

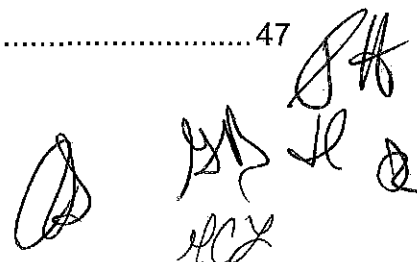
ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3609**

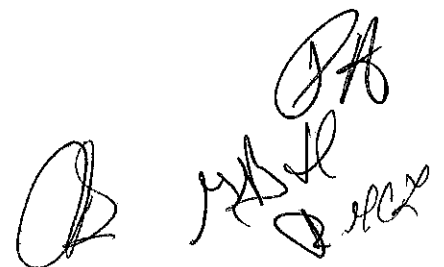
2013- 2020

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------------|--|----|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| ARTICLE 2 | JURIDICTION ET RECONNAISSANCE..... | 2 |
| ARTICLE 3 | DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR | 3 |
| ARTICLE 4 | DÉFINITION DES TERMES | 4 |
| ARTICLE 5 | ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET PRATIQUES INTERDITES | 8 |
| ARTICLE 6 | RÉGIME SYNDICAL..... | 9 |
| ARTICLE 7 | MESURES DISCIPLINAIRES..... | 12 |
| ARTICLE 8 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF..... | 13 |
| ARTICLE 9 | ANCIENNETÉ..... | 15 |
| ARTICLE 10 | MOUVEMENT DE PERSONNEL | 17 |
| ARTICLE 11 | SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 19 |
| ARTICLE 12 | CLASSIFICATION, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT..... | 20 |
| ARTICLE 13 | DÉLAI DE PAIEMENT ET DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE..... | 21 |
| ARTICLE 14 | AFFECTATION TEMPORAIRE | 23 |
| ARTICLE 15 | RAPPEL D'URGENCE ET TEMPS MINIMUM DE PRÉSENCE..... | 24 |
| ARTICLE 16 | CAMÉRA VIDEO, SYSTÈME AUDIO ET AUTRES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE | 25 |
| ARTICLE 17 | HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL | 26 |
| ARTICLE 18 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE..... | 29 |
| ARTICLE 19 | JOURNÉES FÉRIÉES ET CONGÉS CHOMÉS PAYÉS | 31 |
| ARTICLE 20 | VACANCES ANNUELLES..... | 33 |
| ARTICLE 21 | TRAITEMENT EN MALADIE | 37 |
| ARTICLE 22 | CONGÉS SOCIAUX..... | 39 |
| ARTICLE 23 | CONGÉS SANS SOLDE ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ | 40 |
| ARTICLE 24 | SANTÉ ET SÉCURITÉ | 41 |
| ARTICLE 25 | ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES .. | 42 |
| ARTICLE 26 | ASSURANCE COLLECTIVE | 43 |
| ARTICLE 27 | RÉGIME DE RETRAITE | 44 |
| ARTICLE 28 | PAUSE | 45 |
| ARTICLE 29 | FRAIS DE DÉPLACEMENT | 46 |
| ARTICLE 30 | VÊTEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS..... | 47 |



| | | |
|--------------|---|----|
| ARTICLE 31 | DURÉE DE LA CONVENTION | 48 |
| ARTICLE 32 | RÉTROACTIVITÉ..... | 49 |
| ANNEXE « A » | EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN | 50 |
| ANNEXE « B » | EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL..... | 51 |
| ANNEXE « C » | LISTE DE RAPPEL DES BRIGADIÈRES/BRIGADIERS..... | 52 |
| ANNEXE « D » | LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES..... | 53 |
| ANNEXE « E » | CLASSIFICATION ET SALAIRE..... | 54 |
| ANNEXE « F » | CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 58 |
| ANNEXE « G » | ÉCHELLE DE SALAIRE POSTES ÉTUDIANTS..... | 63 |

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'B' and several other illegible signatures.

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

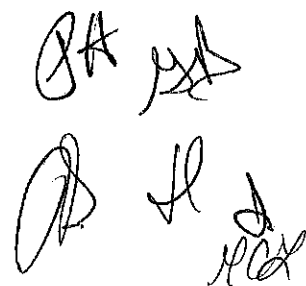
La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville de Coteau-du-Lac et ses employés représentés par le Syndicat; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée toutes mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature, the initials 'JK', and another signature that appears to be 'B. H. C. P.'

ARTICLE 2

JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 2.01 La présente convention s'applique aux employés actuels et futurs de la Ville mentionnés dans le certificat d'accréditation AM-1002-2056, émis le 26 mars 1992 par le bureau du Commissaire général du travail de la province de Québec.
- 2.02 Aux fins de l'application de la présente convention et pour sa durée, l'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3609, comme le seul agent négociateur des employés régis par le certificat.
- 2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation, telles que définies par le certificat d'accréditation, ne rempliront pas, en tout ou en partie, les tâches des fonctions couvertes par la présente convention collective.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "PA", "SA", "H", and "PCX".

ARTICLE 3

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
- 3.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seraient pas affectées par cette nullité.

PA 12/13
O. V. R.
H.C.

ARTICLE 4

DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 a) **Employé** : désigne toute personne couverte par le présent certificat d'accréditation.
- b) **Employeur** : désigne la Ville de Coteau-du-Lac.
- c) **Délégué syndical** : un employé désigné par le Syndicat, membre de l'unité de négociation faisant l'objet de la présente convention collective.
- d) **Période d'essai** : période d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours travaillés, à laquelle est assujéti un employé déjà embauché par l'Employeur suite à un mouvement de main d'œuvre interne.
- e) **Période de probation** : période de cent vingt (120) jours travaillés, à laquelle est assujéti un employé nouvellement embauché par l'Employeur et pendant laquelle il doit démontrer qu'il satisfait aux exigences de la fonction. L'employé a droit aux dispositions de la convention collective selon son statut. Il n'a pas droit au grief en cas de licenciement à l'intérieur de cette période.
- f) **Employé régulier** : désigne tout employé couvert par l'ensemble des dispositions de la présente convention collective qui a complété sa période de probation ou celui qui la complète au cours de la durée de la convention et dont l'engagement à temps plein ou à temps partiel a fait l'objet d'une résolution du conseil de la Ville.
- g) **Régulier à temps plein** : employé qui effectue trente-cinq (35) heures (cols blancs) ou quarante (40) heures (cols bleus et inspecteur municipal) par semaine sur une base de cinquante-deux (52) semaines par année. Le nom de ces employés apparaît à l'annexe « A ».
- h) **Régulier à temps partiel** : employé qui, sur une base annuelle, a un horaire régulier de moins de trente-cinq (35) heures pour un col blanc ou de moins de quarante (40) heures pour un col bleu ou tout employé embauché par résolution ayant un horaire régulier de trente-cinq (35) ou quarante (40) heures mais de moins de cinquante-deux (52) semaines par année. Le nom de ces employés apparaît à l'annexe « B ».
- i) **Employé régulier en probation** : désigne tout employé embauché en vue de devenir un employé régulier à temps plein ou un employé régulier à temps partiel et qui n'a pas complété sa période de probation. L'employé en probation a droit aux dispositions de la convention collective, sauf pour le droit de grief en cas de licenciement à l'intérieur de la période de probation prévue aux présentes.

- j) **Employé temporaire** : désigne tout employé embauché pour un surcroît de travail et/ou pour le remplacement d'un ou plusieurs salariés réguliers absents du travail en raison de l'un ou l'autre des différents congés et absences prévus à la convention collective ou pour combler tout poste régulier dépourvu de son titulaire.

Le nom de l'employé temporaire qui a complété sa période de probation et qui a cumulé huit cents (800) heures de travail dans une même année civile est considéré comme faisant partie de la liste de rappel des employés temporaires.

L'employé temporaire dont le nom apparaît à l'annexe « D » a la priorité, lors des rappels de temporaires et lors d'affichage de fonction, en autant qu'il ait la compétence requise et qu'il rencontre les exigences de la fonction.

L'employé temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective sauf pour les articles suivants : 6.06, 6.08, 19 (à moins qu'il lui soit applicable), 20, 21, 22, , 23, 26 et 27.02.

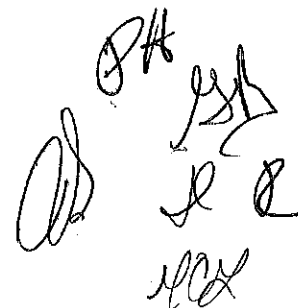
L'employé temporaire qui n'a pas été rappelé au travail sur une période de douze (12) mois consécutifs est rayé de la liste de rappel des employés temporaires.

- k) **Employé étudiant** : désigne un employé qui a le statut d'étudiant.

L'employé étudiant bénéficie des dispositions de la convention collective sauf pour les articles 6.06, 6.08, 8, 9, 11, 19 (à moins qu'il lui soit applicable), 20, 21, 22, 23, 26 et 27.

L'employé étudiant ne peut effectuer les tâches normalement accomplies par un salarié régulier à l'exception de celles qui seront convenues entre les parties. Le comité de relations de travail se réunira afin de définir les tâches que les étudiants pourront exécuter. Une lettre d'entente à cet effet devra être adoptée par les deux parties au plus tard le 1^{er} avril 2014.

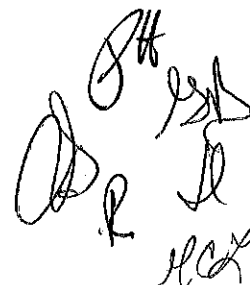
- l) **Brigadier scolaire** : désigne, malgré toute autre disposition à l'effet contraire de la présente convention collective, l'employé dont les services sont retenus pour la durée du calendrier scolaire. La liste de rappel des brigadiers apparaît à l'annexe « C ».



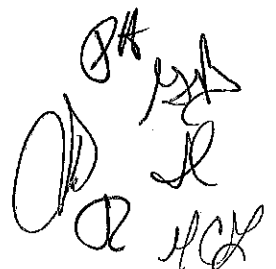
- m) **Stagiaire** : désigne une personne engagée en vertu d'un programme scolaire ou gouvernemental aux fins de formation et d'apprentissage, ou encore dans le cadre d'un programme à frais partagés. Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas au stagiaire. Les tâches effectuées par la personne en stage n'ont pas pour effet de réduire le nombre de salariés réguliers et temporaires à l'emploi de l'Employeur.
- n) **Préposé au Pavillon Wilson** : désigne un employé qui travaille selon les activités nécessitant du personnel audit Pavillon.
L'employé préposé bénéficie des dispositions de la convention collective sauf pour les articles 6.06, 6.08, 8, 9, 11, 19 (à moins qu'il lui soit applicable), 20, 21, 22, 23, et 26 et 27.
- o) **Préposé aux loisirs** : désigne un employé qui travaille selon les demandes du service des loisirs.

L'employé préposé aux loisirs bénéficie des dispositions de la convention collective sauf pour les articles 6.06, 6.08, 8, 9, 11, 19 (à moins qu'il lui soit applicable), 20, 21, 22, 23, 26, 27 et 30.
- p) **Jour** : désigne, à moins de stipulation contraire, un jour de calendrier.
- q) **Jour ouvrable** : désigne du lundi au vendredi inclusivement en excluant les congés fériés.
- r) **Lettre d'entente** : désigne toute entente écrite intervenue entre l'Employeur et le Syndicat.

- 4.02 Le terme « **promotion** » signifie l'assignation régulière d'un employé à une fonction de classe supérieure.
- 4.03 Le terme « **mutation** » signifie l'assignation d'un employé à une autre fonction.
- 4.04 Le terme « **rétrogradation** » signifie l'assignation d'un employé à une fonction de classe inférieure.
- 4.05 Le terme « **poste vacant** » signifie un poste pouvant nécessiter un remplacement à la suite du départ ou de la réaffectation d'un employé qui effectuait un travail spécifique.
- 4.06 Le terme « **représentant de l'Employeur** » désigne le directeur général ou, en son absence, le maire.



- 4.07 Le terme « **conjoint** » désigne :
- a) Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - c) Les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.08 Le terme « **supérieur immédiat** » signifie le directeur général, le directeur ou le responsable du service auquel l'employé est affecté.
- 4.09 L'utilisation des termes génériques masculins dans le présent document ne se veut nullement discriminatoire et permet d'alléger le texte considérablement.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including what appears to be 'PA', 'HCB', and other illegible marks.

ARTICLE 5

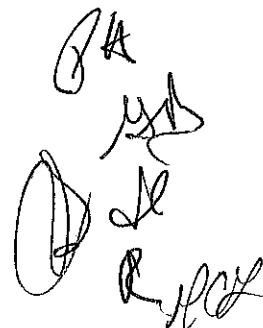
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET PRATIQUES INTERDITES

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).
- 5.02 L'Employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe 5.01.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour palier à son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.

Le harcèlement constitue une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer toute forme de harcèlement, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large circular mark and several sets of initials.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout employé, lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout employé qui le devient pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.

6.02 **Cotisation syndicale**

Tout employé couvert par la présente unité d'accréditation est tenu, obligatoirement, de payer la cotisation syndicale et cela dès son entrée au service de l'Employeur.

L'Employeur retient le montant de la cotisation syndicale sur la paie de chaque employé soit 1.5 % du salaire régulier, tel que stipulé dans la note de service du SCFP – Section locale 3609, datée du 13 mars 2002, et en remet la somme chaque mois au secrétaire-trésorier de la section locale 3609.

6.03 **Renseignements au Syndicat**

Sur la remise des cotisations au Syndicat, l'Employeur doit remettre une liste des cotisants avec le montant perçu pour chacun dans le mois. De plus, l'Employeur inscrit sur la formule prévue à cet effet par les lois de l'impôt, le montant des cotisations versées par l'employé au cours de l'année.

Dans le cas de cotisations spéciales ou autres, le Syndicat répond en lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait être implantée.

6.04 **Modification à la cotisation syndicale**

Le Syndicat doit aviser l'Employeur un (1) mois à l'avance du changement au montant de la cotisation syndicale. Le délai d'un (1) mois se compte à partir de la date de réception de la résolution syndicale modifiant le montant de cotisation.

6.05 **Affichage d'avis**

Le Syndicat a le droit d'afficher les avis ayant trait aux activités légitimes du Syndicat, adressés à ses membres, sur les propriétés de l'Employeur à l'endroit convenu entre les parties.

6.06 **Permis d'absence pour activités syndicales**

a) Tout employé officiellement 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.

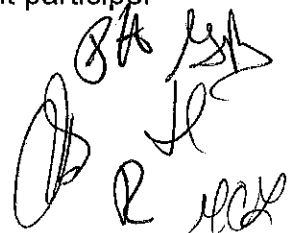
Deux (2) délégués syndicaux peuvent représenter l'ensemble des employés de l'Employeur et de la Régie d'Assainissement des Coteaux.

- b) Le délégué syndical peut, après avoir obtenu la permission du représentant de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, s'absenter de son travail sans perte de salaire en ce qui a trait aux sujets suivants;
1. pour enquêter sur les griefs en relation avec l'application de la convention collective;
 2. pour discuter avec le représentant de l'Employeur;
 3. pour participer au comité de santé et sécurité;
 4. pour participer au comité des relations de travail;
 5. pour accompagner un employé pour une rencontre avec le représentant de l'Employeur.
 6. pour traiter des différents sujets reliés à la convention collective, pour un maximum d'une (1) heure.
- c) Un des deux (2) délégués syndicaux peut, après en avoir demandé la permission au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter pour participer à des congrès syndicaux et à des stages d'étude. Le représentant de l'Employeur donne sa réponse par écrit dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande, laquelle ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- Il est bien entendu qu'un seul délégué à la fois peut s'absenter en vertu de la présente disposition et que le total de jours d'absence par année contractuelle pour l'ensemble des délégués ne doit pas excéder huit (8) jours avec solde.
- d) Sur demande écrite du Syndicat, le représentant de l'Employeur peut autoriser un employé à s'absenter sans solde pour des activités syndicales, et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année en plus des jours prévus ci-dessus.
- e) Le comité syndical de négociation est composé d'au plus deux (2) employés. Ces employés sont libérés avec solde pour le temps requis par les rencontres de négociation ou de conciliation. Si les parties décident que les séances ont lieu en dehors des heures de travail, les employés pourront reprendre ces heures en temps simple, ces heures ne sont pas incluses dans la banque d'heures accumulées.

6.07

Avisseur externe

Les aviseurs externes tant du Syndicat que de l'Employeur peuvent participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.



Le représentant externe du Syndicat pourra, après entente avec le représentant de l'Employeur, rencontrer le délégué syndical.

6.08 **Comité des relations de travail**

Le comité des relations de travail est formé de deux (2) délégués du Syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur tous nommés par résolution de leur organisation respective. Ce comité a pour objet de discuter toute question relative aux relations de travail à l'exclusion des questions faisant l'objet de grief. Il se réunit une (1) fois par mois ou après entente entre les parties. Le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire.

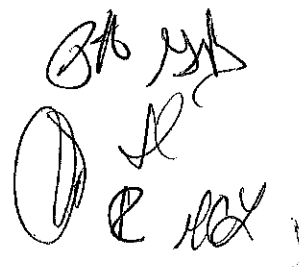
Ce comité est formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

6.09 L'Employeur doit faire parvenir simultanément copie au Syndicat de tout document, directive ou correspondance, en lien avec l'application de la convention collective adressée à un ou plusieurs employé(s) couvert(s) par la présente convention collective.

6.10 Réunions syndicales

Le Syndicat peut être autorisé par le représentant de l'Employeur, à la suite d'une demande d'un délégué syndical, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local disponible.

Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le Syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'Employeur ne charge pas de frais de location.



ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que le représentant de l'Employeur ait pris connaissance de l'acte. Le Syndicat reçoit copie de cet avis.

7.02 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le Syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. L'employé est accompagné par les délégués syndicaux. Préalablement à l'audition, l'employé et ses délégués syndicaux peuvent prendre connaissance du dossier. L'employé peut, sur demande écrite, demander à limiter la consultation aux éléments pertinents à la mesure disciplinaire seulement.

7.03 Lorsqu'un acte posé par l'employé entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :

1. avertissement verbal
2. avertissement écrit
3. suspension avec ou sans solde
4. congédiement.

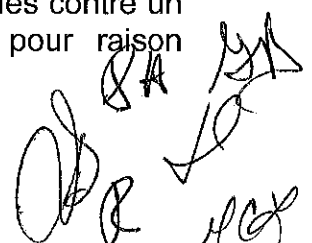
À moins de circonstances graves, l'Employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.

Les suspensions et le congédiement doivent être obligatoirement entérinés par voie de résolution du conseil municipal et une copie de la résolution doit être fournie à l'employé, ainsi qu'au Syndicat.

7.04 Dans le cas d'une sanction disciplinaire, les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au Syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être relevé provisoirement de ses fonctions immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

7.05 Une sanction disciplinaire envers un employé, après douze (12) mois de bonne conduite soutenue ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'une récidive. Dans les cas de harcèlement, cette période sera de dix-huit (18) mois.

7.06 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage. La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.



ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- 8.01 a) Tout employé peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À cette occasion, l'employé peut être accompagné d'un délégué syndical.
- d) Un salarié peut rencontrer sur les heures de travail un délégué de son syndicat afin de discuter de tout problème résultant de l'application de sa convention collective. Il doit préalablement en aviser son supérieur immédiat et en obtenir son approbation.
- c) Cette rencontre dont la durée maximale est de quatre-vingt-dix (90) minutes ne peut se tenir lors d'une situation d'urgence.

8.02 Première étape

À défaut d'entente, un délégué syndical peut soumettre un grief par écrit au représentant de l'Employeur de la Ville dans les soixante (60) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance.

8.03 Deuxième étape

Le représentant de l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables du dépôt du grief.

8.04 Troisième étape

Si la décision du représentant de l'Employeur n'est pas rendue dans le délai fixé à la deuxième étape ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage et il en informe simultanément par écrit le représentant de l'Employeur.

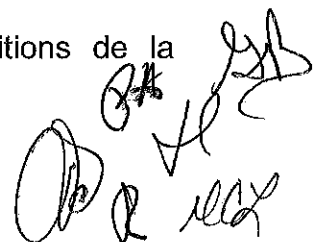
- 8.05 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Le défaut d'une telle entente entraîne la déchéance du grief pour lequel l'un ou l'autre de ces délais n'a pas été respecté.

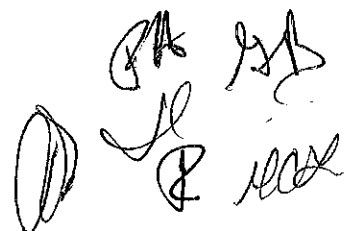
- 8.06 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches, les congés chômés et les journées fériées exceptés).

- 8.07 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

- 8.08 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.



- 8.09 L'arbitre doit rendre sa décision en conformité avec les dispositions de la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y soustraire ou d'y ajouter quoi que ce soit.
- En matière de discipline, il peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 8.11 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés en totalité par la partie qui perd le grief.
- 8.12 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet de la procédure de grief et d'arbitrage.
- 8.13 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties, l'Employeur et le Syndicat.
- 8.14 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief est considéré comme abandonné à toute fin que de droit.
- 8.15 Aucun vice de forme, aucune irrégularité de procédure autre que les délais prévus dans la présentation d'un grief, n'entraîne son invalidité.
- 8.16 Le Syndicat peut soumettre un grief à l'Employeur et l'Employeur peut soumettre un grief au Syndicat. Un tel grief est soumis par écrit à la deuxième étape.



ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Acquisition de l'ancienneté

Le droit à l'ancienneté s'acquiert après avoir complété la période de probation et l'ancienneté est rétroactive à la dernière date d'embauchage.

9.02 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service chez l'Employeur.

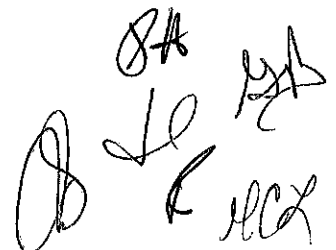
9.03 L'employé perd ses droits à l'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- d) lorsqu'il est absent pour maladie ou accident autre que maladie professionnelle ou accident du travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. Durant cette période, l'employé continue de cumuler de l'ancienneté comme s'il avait été au travail. Le présent paragraphe ne s'applique pas si l'employé a obtenu du représentant de l'Employeur une prolongation de son congé de maladie ou d'accident. Dans ce dernier cas, lorsqu'il revient au travail, l'employé doit reprendre l'ancienneté acquise au plus tard à la fin du vingt-quatre (24) mois d'absence pour maladie;
- e) s'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis donné par écrit par l'Employeur, dont copie est envoyée au Syndicat.

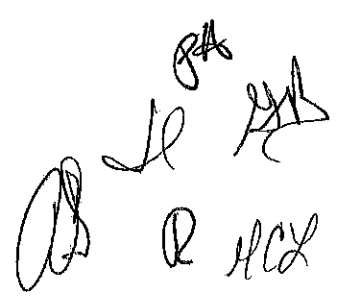
9.04 C'est le devoir des employés d'informer l'Employeur promptement de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, l'Employeur n'est pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.

9.05 Liste d'ancienneté

Les annexes « A », « B » et « C » des présentes constituent, à la date de la signature de la convention, les listes officielles d'ancienneté des employés réguliers au service de l'Employeur à cette même date.



9.06 L'Employeur met à jour et affiche au plus tard le dernier jour du mois de janvier de chaque année, lesdites listes d'ancienneté. Tout employé pourra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage des listes, demander, s'il y a erreur, d'y corriger son ancienneté. En cas de désaccord, le cas est soumis au comité des relations de travail prévu à l'article 6.08.

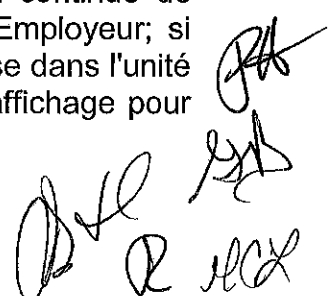
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'PA', 'R', and 'HCH'.

ARTICLE 10

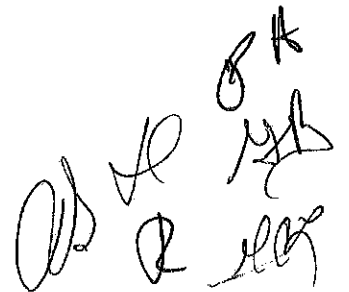
MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 10.01 Dans tout cas de fonction vacante que l'Employeur désire combler ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention, l'Employeur affiche un avis à cet effet pendant sept (7) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent, dans ce cas, inscrire leur candidature au bureau du représentant de l'Employeur. La liste des candidats est envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage.
- 10.02 L'Employeur doit faire connaître sa décision dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la première séance régulière du conseil tenue au terme de la période d'affichage. La fonction est attribuée à l'employé ayant le plus d'ancienneté et ayant les compétences requises au moment où il applique sur le poste. Une copie de l'avis de nomination est envoyée au Syndicat.
- 10.03 L'Employeur peut combler toute fonction vacante ou nouvelle fonction, temporairement, durant la période d'affichage.
- 10.04 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.
- 10.05 Un employé absent pour vacances, peut être inscrit dans le cadre d'un affichage pour occuper une fonction vacante ou nouvellement créée s'il mandate spécifiquement par écrit le Syndicat en ce sens.
- L'employé en informe l'Employeur avant son départ pour vacances.
- 10.06 L'employé choisi a droit à une période de familiarisation maximale de dix (10) jours ouvrables. Pendant cette période, l'employé peut choisir de retourner à son ancienne fonction et l'Employeur peut aussi l'y retourner.
- 10.07 Dans tous les cas de promotion, mutation, mise à pied, l'ancienneté est le facteur déterminant pourvu toutefois que les employés concernés rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 10.08 À défaut de postulants, dans le délai prescrit, ou de postulants compétents, l'Employeur peut recourir à une personne de son choix.
- 10.09 **Promotion hors de l'unité de négociation.**

Un employé ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler tant et aussi longtemps qu'il est au service de l'Employeur; si après six (6) mois, il est appelé à retourner à une fonction incluse dans l'unité de négociation, il sera réintégré à tout poste non comblé par affichage pour



lequel il est qualifié et possède l'ancienneté nécessaire. Après cette période de six (6) mois, l'employé perd son ancienneté.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01 Aucun employé régulier et/ou temporaire au service de l'Employeur ne peut être congédié, mis à pied ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure administrative de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à forfait ou pour des raisons de surplus de personnel.
- 11.02 L'Employeur maintient à son emploi, sauf pour des mesures disciplinaires justifiées, les employés réguliers et/ou temporaires dont le nom apparaît aux annexes « A », « B », « C » et « D ».
- 11.03 L'Employeur s'engage à ce qu'il n'y ait jamais moins de vingt (20) employés réguliers à temps plein (référence Annexe « A ») et deux (2) employés réguliers à temps partiel (référence Annexe « B »).
- 11.04 Tout travail ou service normalement exécuté ou à être exécuté par l'Employeur étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale ne peut être donné à contrat ou à sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un entrepreneur individuel ou à tout autre entrepreneur, si tel contrat ou sous-contrat a pour effet de créer une mise à pied ou d'empêcher du temps supplémentaire d'un salarié régulier régi par la présente convention collective.
- 11.05 Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail ou achète de nouveaux instruments de travail, il permet à deux (2) employés réguliers de son choix de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis afin qu'ils puissent se qualifier. Les employés concernés doivent rencontrer les exigences normales de la tâche dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- Le coût des cours en application du précédent paragraphe est aux frais de l'Employeur.
- 11.06 Dans le cas où par législation ou autrement, il y aurait division, fusion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, l'employé régit par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. L'Employeur convient, le cas échéant, de discuter au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 12 CLASSIFICATION, TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

12.01 Les classifications et les taux de salaire des employés régis par la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'Annexe « E » des présentes qui fait partie intégrante de la convention collective.

12.02 L'Employeur reconnaît que les années d'expérience ont une influence sur la valeur du travail effectué et que cette expérience est monnayée dans le salaire attribué aux employés de longue date.

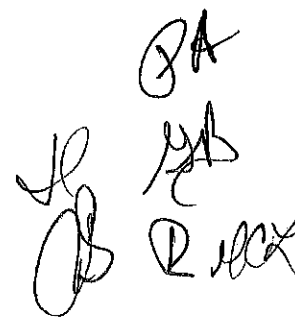
Afin de refléter cette valeur, la progression est la suivante :

a) Les employés réguliers et temporaires, pour chacune des classes, progressent dans les échelons salariaux par tranche de mille trois cent douze (1312) heures pour les employés ayant un horaire de trente cinq (35) heures par semaine et mille cinq cent (1 500) heures pour les employés ayant un horaire de travail de quarante (40) heures par semaine.

b) Les brigadiers scolaires et les employés à temps partiel progressent dans les échelons salariaux par tranche de sept cent cinquante (750) heures.

c) Les étudiants progressent dans les échelons par tranche de cent quatre-vingt (180) heures. Nonobstant le nombre d'heures faites dans une année, ils ne progressent que d'un échelon par année.

12.03 Advenant la création d'une nouvelle fonction, les parties devront s'entendre sur le salaire de celle-ci. À défaut d'entente, l'Employeur accorde le salaire unilatéralement jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue par un arbitre, le cas échéant.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'PA', 'JL', 'AB', 'R', and 'MCK'.

ARTICLE 13

DÉLAI DE PAIEMENT ET DÉTAIL DU BULLETIN DE PAIE

13.01 Les employés sont payés par paiement direct le mercredi de chaque semaine à l'institution financière de leur choix.

Si le lundi est un congé férié, les employés sont payés le jeudi.

En cas de maladie ou d'accident de travail, la paie ou le chèque d'assurance-maladie sera posté au domicile de l'employé.

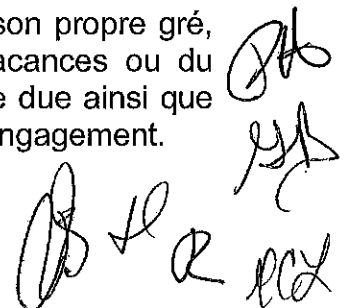
Les employés ont le choix d'opter pour la version électronique ou papier du bulletin de paie. Un formulaire d'acceptation, dûment signé, doit être obtenu de l'employé au préalable.

En cas d'absence prolongée (maladie, accident de travail, congé parental, vacances etc.), le bulletin de paie sera envoyé à l'employé selon la méthode qu'il aura retenue.

13.02 Selon les exigences législatives du bulletin de paie, les divers éléments obligatoires suivants pour la province de Québec doivent être identifiés :

- a) Nom de l'employé
- b) Nom de l'employeur
- c) Date de la période de paie
- d) Date du paiement
- e) Taux / heures
- f) Salaire brut
- g) Déductions détaillées
- h) Paie nette
- i) Salaire régulier
- j) Indemnité de vacances
- k) Paie / Heures de jour férié
- l) Autres revenus / paiements
- m) Prime
- n) Commissions
- o) Allocations (subsistance)
- p) Salaire supplémentaire
- q) Heures puisées dans la réserve
- r) Taux supplémentaire (1,5X ou 2X)
- s) Pourboires déclarés/attribués
- t) Profession

13.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, tout montant représentant des vacances ou du temps accumulés à sa fiche d'employé ou toute autre somme due ainsi que ses effets personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.



13.04 Erreur sur la paie – montant dû – sommes versées en trop

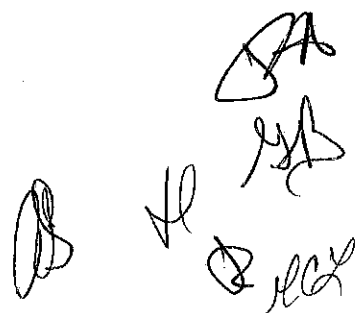
En tout temps, l'Employeur peut réclamer à l'employé des sommes versées en trop. L'employé doit informer l'Employeur dès qu'il s'aperçoit que des sommes lui ont été versées en trop.

Lorsque l'employé est informé qu'un montant lui a été versé en trop, il doit rembourser l'Employeur. S'il est informé avant la date du dépôt de la paie ou le lendemain du jour du dépôt de la paie, il doit rembourser l'Employeur avant le jeudi suivant. À défaut de le faire, l'Employeur récupère le montant dû lors du traitement de la paie qui suit et ce, jusqu'à remboursement complet.

Toutefois, lorsque l'erreur est constatée en dehors du délai prévu au paragraphe précédent, l'Employeur informe l'employé et tente de convenir d'une entente sur des modalités de remboursement.

À défaut d'entente ou si l'entente n'est pas respectée, l'Employeur peut opérer compensation directement sur la paie à raison de dix pour cent (10%) du salaire brut s'il s'agit d'un trop payé de montant brut ou dix pour cent (10%) du salaire net s'il s'agit d'un trop payé d'un montant net et ce, jusqu'au remboursement complet.

Dans l'éventualité où le salarié quitte son emploi, l'Employeur peut récupérer les sommes dues à même les montants qui doivent être versés à l'employé suite à son départ.



ARTICLE 14 AFFECTATION TEMPORAIRE


14.01 Lorsqu'un employé régulier est affecté temporairement à un travail dont le taux de salaire est inférieur au sien, il est payé au taux de la fonction qu'il occupe normalement.

14.02 Lorsqu'un employé régulier, sur demande de son supérieur immédiat, est affecté temporairement à un travail dont le taux de salaire est supérieur au sien, pour une durée excédant trois (3) heures consécutives, il est alors payé à ce taux supérieur.

La rémunération calculée au taux supérieur s'applique sur le temps régulier, le temps supplémentaire, y compris les appels de services.

14.03 **Prime de remplacement à un poste cadre**

Lorsqu'un employé régulier, sur demande du représentant de l'Employeur, est appelé temporairement à effectuer un travail habituellement exécuté par un cadre, pour une durée excédant trois (3) heures consécutives, il est rémunéré à 50% du montant de la différence entre les deux (2) taux.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, the initials 'HP', and 'ecp'.

ARTICLE 15 RAPPEL D'URGENCE ET TEMPS MINIMUM DE PRÉSENCE

15.01 L'employé régulier et/ou temporaire obligé de revenir de son domicile pour travailler dans un cas d'urgence reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) y compris le samedi et les jours de congés chômés payés des 23, 27, 28, 29 et 30 décembre ou de cent pour cent (100 %) le dimanche et les autres jours de congés prévus à l'article 19.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois (3) heures à chaque présence, de même lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois (3) heures.

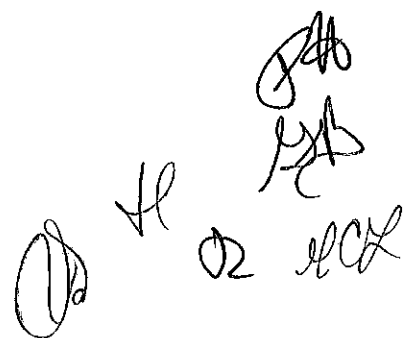
15.02 Tout employé régulier ou tout employé ayant accumulé plus de huit cents (800) heures, rappelé au travail suivant l'article 15.01 et pour lequel il n'y a pas de travail disponible lorsqu'il se présente à l'Employeur reçoit tout de même l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux de salaire régulier.

15.03 Si l'employé est appelé à travailler en continuité avec les heures régulières, il est payé à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) et l'article 15.01 ne s'applique pas.

15.04 Les rappels d'urgences qui touchent les installations ci-après mentionnées ne pourront être effectués que par les opérateurs dûment qualifiés selon la réglementation sur la qualité de l'eau potable au Québec.

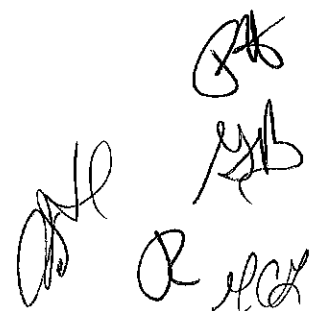
- Usine de filtration municipale (234, chemin du Fleuve).
- Usine de filtration Parc Industriel (40, rue de L'Acier).
- Usine d'Épuration du parc industriel (200, rue de L'Acier).
- Station Auxiliaire Parc Industriel (200, rue Industrielle)

Ces opérateurs ne pourront répondre aux appels d'urgence qui touchent les équipements autres que ceux énumérés dans cet article.



ARTICLE 16 CAMÉRA VIDEO, SYSTÈME AUDIO ET AUTRES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE

- 16.01 Seuls les systèmes d'observation ayant un champ de vision fixe seront permis (caméra) dans le but strict de protéger l'Employeur à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la déprédation, les dommages à la propriété. En aucun temps, ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment. Les parties conviennent la prohibition de systèmes audio sur les lieux de travail.
- 16.02 Toute intrusion dans la vie privée des employés par les systèmes décrits au paragraphe précédent est interdite.
- 16.03 Les systèmes électroniques ne doivent pas être utilisés pour contrôler l'assiduité des employés.
- 16.04 Le contrôle et la surveillance, toute technologie ou tout système pouvant surveiller les employés ne seront pas utilisés aux fins de l'évaluation du travail des employés.
- 16.05 Le contrôle et la surveillance, toute technologie ou tout système pouvant surveiller les employés ou tout autre équipement connexe ne seront pas utilisés dans les lieux occupés par les employés sans que ces personnes n'en soient avisées et le syndicat sera informé par écrit de l'endroit et du but visé le tout en conformité de la loi par l'installation de caméras et des raisons pour l'installation d'un tel équipement.
- 16.06 Ce qui a été vu par les systèmes électroniques de contrôle est irrecevable en preuve dans un grief, un arbitrage, devant les tribunaux administratifs ou devant la C.S.S.T. sauf dans le cas où la faute reprochée à l'employé constitue un acte ou une infraction au sens du Code criminel.



ARTICLE 17 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 17.01 Sauf pour le cas dont il est fait expressément mention dans le présent article, la semaine normale de travail des employés cols bleus et de l'inspecteur municipal est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement, de 07 h 00 à 16 h 00 avec une (1) heure d'arrêt pour le repas du midi.
- 17.02 Dans le cas d'urgence où les employés doivent travailler pendant la période régulière des repas, soit de 12 h 00 à 13 h 00 dans le cas du dîner et de 17 h 00 à 18 h 00 dans le cas du souper, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé, et, à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période habituelle des repas, soit à 13 h 00 pour le dîner et à 18 h 00 pour le souper.
- 17.03 La semaine normale de travail des employés cols blancs est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, de 08 h 30 à 16 h 30 avec une heure d'arrêt de 12h00 à 13h00 pour le repas du midi.
- 17.04 La semaine normale de travail des opérateurs d'usines de traitement des eaux sera de quarante (40) heures par semaine débutant entre 07 h 00 et 10 h 00 après entente entre les parties réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour.
- 17.05 L'horaire de travail des préposées à la bibliothèque est établi par leur supérieur immédiat entre le lundi et le samedi.
- 17.06 Horaire d'été
- Les parties conviennent d'instaurer un horaire d'été de la première semaine complète du mois de mai jusqu'à la fête de l'Action de grâces.
- L'horaire pour les employés cols bleus et l'inspecteur municipal sera du lundi au jeudi de 07 h 00 et de 12 h 45 à 16 h 30 et le vendredi de 07 h 00 à 12 h 00. Pour les opérateurs d'usines de traitement des eaux, l'horaire peut légèrement varier.
- L'horaire pour les employés cols blancs sera du lundi au jeudi de 08 h 00 et de 12 h 45 à 16 h 30 et le vendredi de 08 h 00 à 12 h 00.
- 17.07 Quart de soir et/ou de nuit
- Lorsque l'Employeur établit un quart de travail de soir (de 16 h 00 à minuit) et/ou de nuit (de minuit à 08 h 00), il doit aviser les employés concernés au moins quarante-huit (48) heures avant le début du nouveau quart de travail.

Les employés journaliers réguliers de l'annexe « A » et employés journaliers temporaires de l'annexe « D » lorsqu'en service ayant le moins d'ancienneté sont affectés en priorité au quart de nuit à moins qu'un employé ayant plus d'ancienneté désire être affecté au quart de nuit.

Une prime de deux dollars (2 \$) par heure pour 2013 est octroyée à l'employé qui travaille sur des quarts de travail compris entre 22 h 00 et 8 h 00. Cette prime sera augmentée à chaque année des augmentations annuelles prévues à l'article 31.02.

17.08 Il n'y a aucune diminution de salaire ni aucun temps supplémentaire payé lors du changement de l'heure normale pour l'heure avancée et de l'heure avancée pour l'heure normale.

17.09 Prime de disponibilité

Une prime de disponibilité pour la garde en semaine et en fin de semaine est accordée à l'employé remplissant ces fonctions, soit :

A compter du 1^{er} janvier 2013 : 150 \$ par semaine.

Cette prime sera augmentée de 5 \$ par année pour chaque année subséquente.

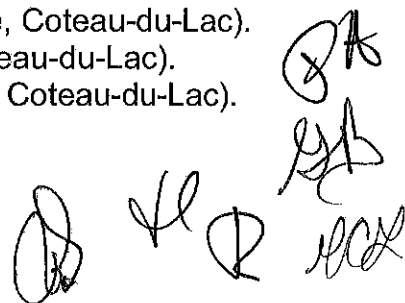
17.10 Temps minimum payable pour les brigadiers remplaçants

Les personnes appelées à remplacer un brigadier pour une des périodes de la journée sont payées un minimum de deux virgule cinq (2,5) heures. Nonobstant le nombre de périodes remplacées durant la journée, le total des heures payées ne pourra excéder deux virgule cinq (2,5) heures pour cette journée.

17.11 Chaque opérateur des usines de traitement des eaux figurant à l'annexe « A » devra exécuter une tournée les samedis et dimanches, une (1) fin de semaine sur deux (2). L'opérateur de garde pourra demander à l'autre opérateur de le remplacer pour la tournée de sa fin de semaine en suivant l'ancienneté à l'annexe « A », mais il reste loisible à celui-ci d'accepter ou de refuser. Il sera également possible aux opérateurs de donner la vérification de la fin de semaine à un opérateur temporaire, si disponible, lequel devra avoir obtenu son diplôme d'opérateur d'usine de traitement des eaux, sinon la responsabilité reste à l'opérateur qui est prévu à l'horaire.

Liste des installations à faire lors de la tournée :

- Usine de filtration municipale (234, chemin du Fleuve, Coteau-du-Lac).
- Usine de filtration Parc Industriel (40, de L'Acier, Coteau-du-Lac).
- Usine d'Épuration du parc industriel (200, de L'Acier, Coteau-du-Lac).



- Station Auxiliaire Parc Industriel (200, Industrielle, Coteau-du-Lac) (Poste incendie).

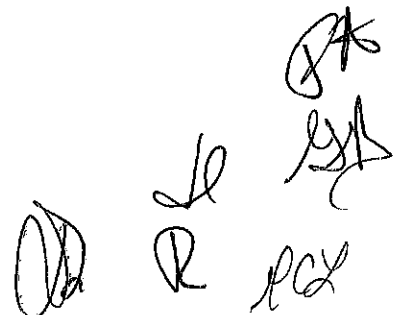
Il est convenu entre les parties que si un (1) ou plusieurs sites autres que ceux mentionnés ci-dessus venaient à se rajouter ou à s'enlever, le temps alloué pour la vérification pourrait être modifié après entente entre le Syndicat et l'Employeur, mais ne pourra jamais être en deçà de trois (3) heures par jour.

Tout col bleu associé aux usines de traitement des eaux qui effectue la vérification des bâtiments et équipements ci-avant mentionné, les samedis et les dimanches sera rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) à raison de trois (3) heures par jour ou pourra accumuler ce temps à raison de quatre virgules cinq (4,5) heures par jour dans sa banque d'heures accumulées.

Ces mêmes cols bleus seront rémunérés à leur taux régulier majoré de cent pour cent (100 %) les journées fériées et les congés chômés payés prévus à l'article 19 ou pourront accumuler ce temps à raison de six (6) heures par jour dans leur banque d'heures cumulées.

Tout employé temporaire diplômé dans le domaine du traitement de l'eau potable au Québec qui effectue cette même vérification sera rémunéré selon le taux prévu à l'annexe « E » à raison de trois (3) heures par jour majoré de cinquante pour cent (50 %).

- 17.12 Lorsqu'un employé régulier ou temporaire qui est aussi pompier salarié à l'Employeur est appelé à répondre à des appels pendant ses heures de travail régulières, il est payé au taux le plus élevé des deux. Si l'intervention comme pompier dépasse les heures normales de travail comme employé régulier ou temporaire, ces heures ne seront pas comptabilisées comme des heures supplémentaires tel qu'entendu à l'article 18 et le taux de salaire de pompier s'applique à partir de ce moment.



ARTICLE 18 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

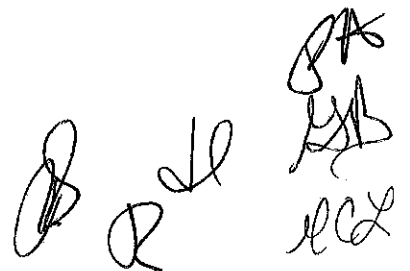
- 18.01 Tout travail requis d'un employé régulier et temporaire couvert par la présente convention, en plus de ses heures régulières de travail stipulées à l'article 17 sera considéré comme du temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi le samedi et les congés chômés payés des 23, 27, 28, 29 et 30 décembre et au taux de temps double le dimanche et les autres journées prévues à l'article 19.
- 18.02
- a) Le travail en heures supplémentaires n'est pas obligatoire sauf en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.
 - b) Le travail supplémentaire est toujours fait par un employé régulier ou à en probation, par ordre d'ancienneté et aussi également que possible et qui remplit les exigences normales de la tâche. Si aucun employé régulier ou en probation n'est disponible, l'Employeur fera appel aux employés temporaires qui n'ont pas été mis à pied.
 - c) En cas de refus de l'employé, les heures supplémentaires refusées sont comptées comme des heures effectivement travaillées.
- 18.03
- a) L'employé appelé à effectuer des heures supplémentaires en continuité avec ses heures normales de travail pour plus de trois (3) heures a droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas, en plus d'une allocation de dix-sept dollars (17 \$).
 - b) L'employé rappelé au travail pour effectuer des heures au taux de temps supplémentaire et qui travaille cinq (5) heures et plus consécutivement a droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas, en plus d'une allocation de dix-sept dollars (17 \$).
- 18.04 L'employé qui est prévu travailler en dehors des jours ouvrables pour un évènement spécifique, n'est pas payé pour sa période de repas à moins qu'il soit tenu de rester en poste, auquel cas son heure de repas lui est payée. Aucune allocation pour le repas n'est accordée.
- 18.05 Banque de temps
- a) Les employés réguliers ayant effectué des heures supplémentaires, pourront accumuler, selon le taux applicable au moment où ces heures ont été faites, des heures dans une banque de temps. Cependant, parmi ces heures en banque, un maximum de huit (8) jours à temps simple peut être pris en congé annuellement.
 - b) Les employés de l'usine de traitement des eaux ayant effectué des heures supplémentaires, pourront accumuler, selon le taux applicable

au moment où ces heures ont été faites, des heures dans une banque de temps. Cependant, un maximum de vingt-cinq (25) jours à temps simple peut être pris en congé annuellement.

c) En tout temps, un employé peut demander le paiement partiel ou total du solde des heures accumulées dans la banque de temps mais, au plus tard à la cinquantième (50^e) période de paye de l'année suivante, le solde des heures sera alors payé en entier.

d) Reprise de temps

- L'employé doit adresser la demande de reprise de temps à son supérieur au moins deux (2) jours à l'avance ou au moins cinq (5) jours dans le cas de l'utilisation de cinq (5) jours ou plus pris consécutivement. Le délai peut être moindre après entente entre l'employé et son supérieur.
- L'Employeur peut limiter le nombre de jours de congés consécutifs qui peuvent être repris à chaque fois.



ARTICLE 19

JOURNÉES FÉRIÉES ET CONGÉS CHÔMÉS PAYÉS

19.01 a) Journées fériées :

Pour tous les employés des annexes « A », « B » et les employés des annexes « C » et « D » normalement prévus à l'horaire, les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés au taux de salaire régulier :

- Le 1^{er} janvier;
- le lundi de Pâques,
- la Journée nationale des Patriotes;
- la Fête Nationale;
- la Fête du Canada;
- la Fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le 25 décembre.

b) Congés chômés payés :

Pour tous les employés des annexes « A », « B » et « D » normalement prévus à l'horaire, les jours suivants sont considérés comme étant des congés chômés et payés au taux de salaire régulier :

- Le Vendredi saint;
- le 23 décembre;
- les 24, 26, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre;
- le 2 janvier.

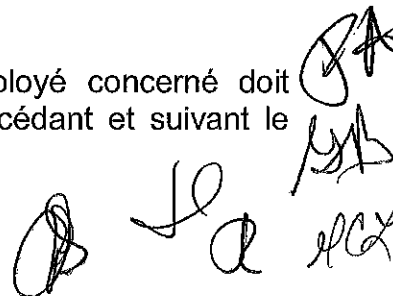
c) Les employés de l'Annexe « C » ont droit au Vendredi saint, 24, 26, 31 décembre et 2 janvier :

d) Les opérateurs d'usine de traitement des eaux auront à effectuer une tournée des installations sous leur responsabilité durant ces journées.

19.02 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 20 de cette convention, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle de vacances.

19.03 À l'exception de la période du 24 décembre au 2 janvier, si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un samedi, le congé est reporté au jour ouvrable précédant et s'il coïncide avec un dimanche, il sera reporté au jour ouvrable suivant.

19.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé concerné doit accomplir ses fonctions régulières le jour ouvrable précédant et suivant le

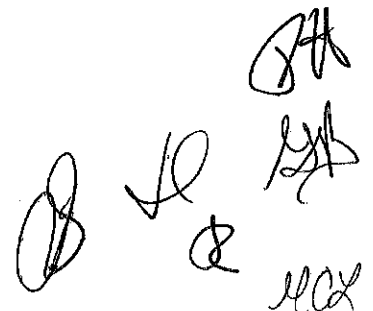


jour de fête, à moins que son absence soit motivée, ou autorisée ou prévue à la présente convention collective.

19.05 Calcul de l'indemnité pour les employés temporaires

Le calcul s'effectue selon les modalités prévues à la *Loi sur les normes du travail* : l'indemnité équivaut actuellement à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

19.06 Entre le 27 et le 30 décembre, les employés doivent demeurer disponibles pour les services à la population et devront travailler à la demande de leur supérieur, au taux de salaire à temps et demi.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, a smaller signature, and several initials.

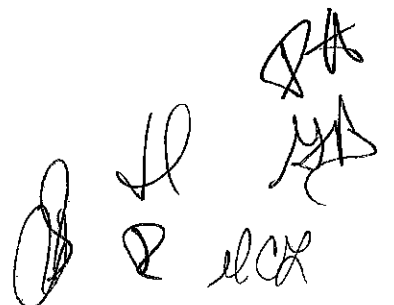
ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES

20.01 Sauf dispositions à l'effet contraire, tout employé régulier a droit, suivant ses mois de service, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année.

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs soit, du 1^{er} janvier au 31 décembre, la période de référence, et la durée est déterminée en fonction de la période de service continu de l'employé de la façon suivante :

- a) moins d'un (1) an d'ancienneté : une (1) journée de vacances payée à son taux de salaire régulier, pour chaque mois de service, ne devant pas excéder dix (10) jours de travail;
 - b) après un (1) an d'ancienneté: deux (2) semaines de vacances payées;
 - c) après quatre (4) ans d'ancienneté : trois (3) semaines de vacances payées;
 - d) après huit (8) ans d'ancienneté : quatre (4) semaines de vacances payées;
 - d) après seize (16) ans d'ancienneté : cinq (5) semaines de vacances payées;
 - e) après vingt-et-un (21) ans d'ancienneté : vingt-six (26) jours de vacances payées;
 - f) après vingt-deux (22) ans d'ancienneté : vingt-six (27) jours de vacances payées;
 - g) après vingt-trois (23) ans d'ancienneté : vingt-huit (28) jours de vacances payées;
-
- h) après vingt-quatre (24) ans d'ancienneté : vingt-neuf (29) jours de vacances payées;
 - i) après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté : trente (30) jours de vacances payées.

20.02 La période de service donnant droit aux vacances annuelles s'établit du 1^{er} mai au 30 avril.



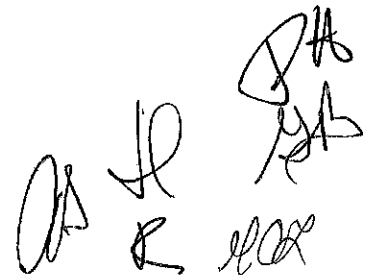
- 20.03 Le montant dû à l'employé pour la période de vacances lui est remis à chaque période de paie régulière suivant son départ ou, à la demande de l'employé, en un seul versement par dépôt direct.
- 20.04 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de l'Employeur, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 20.05 L'employé absent pour maladie ou pour accident du travail et maladie professionnelle et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur.
- 20.06 L'Employeur affiche à la Mairie et aux bâtiments où sont affectés les employés les périodes de vacances avant le 1^{er} avril de chaque année. Les employés expriment leur choix et leur période de vacances au plus tard le 15 avril suivant. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée à l'hôtel de ville et dans les bâtiments où sont affectés les employés avant le 1^{er} mai de chaque année.
- 20.07 La paie de vacances est calculée à raison de deux pour cent (2 %) des gains totaux pendant l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

Si un employé s'est absenté à cause de maladie, d'un accident du travail, congés parentaux ou de maladie professionnelle et recevant des prestations d'assurance salaire, les gains totaux de l'employé seront majorés à raison de (2 %) de son salaire régulier pour chaque semaine d'absence pour des fins de calcul du crédit de vacances.

- 20.08 Pour chaque service, le choix des dates de vacances par les employés se fait par ordre d'ancienneté. Dans un même service, chaque employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives de vacances. Un délai de deux (2) semaines est requis entre deux (2) périodes de vacances. Les services sont :

- Services administratifs
- Service d'urbanisme et environnement
- Service des travaux publics
- Services communautaires
- Services techniques et traitement des eaux

Le choix de vacances du supérieur du service n'aura pas de conséquence sur celui de l'employé.



20.09 La période de vacances débute le vendredi à la fin de la journée normale de travail pour recommencer au retour de la période de vacances, le lundi au début de la semaine normale de travail.

20.10 Vacances annuelles employé temporaire

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de douze (12) mois consécutifs soit, du 1^{er} janvier au 31 décembre soit, la période de référence.

L'employé temporaire cumule dans une banque de vacances, un montant égal à un pourcentage selon ses années de service, calculé sur son salaire gagné durant l'année de référence.

Les montants accumulés dans sa banque de vacances lui sont versés la semaine précédant la fin de son emploi.

Sur approbation de son supérieur immédiat ou du représentant de l'Employeur, un employé peut prendre du temps pour des vacances durant l'année de référence en autant que les crédits sont accumulés dans sa banque de temps de vacances.

20.11 Vacances annuelles brigadiers scolaires réguliers et remplaçants sur appel

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période équivalant au calendrier scolaire soit, vers la fin du mois d'août jusqu'au 23 juin environ. Le calendrier scolaire officiel est affiché sur le site Internet de la Commission scolaire des Trois-Lacs au début du mois d'août de chaque année.

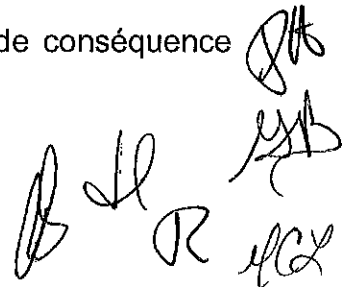
L'employé qui occupe le poste de brigadier scolaire cumule dans une banque de vacances, un montant égal à un pourcentage selon ses années de service, calculé sur son salaire gagné durant la période de référence soit, l'année scolaire.

À la fin de l'année scolaire ou de son emploi, il a droit à une indemnité de vacances égale aux montants accumulés dans sa banque de vacances.

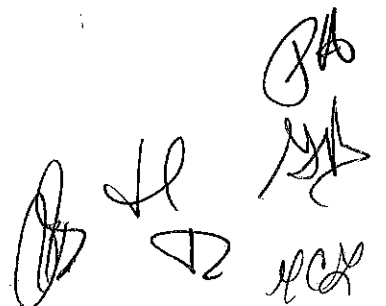
La durée est déterminée en fonction de la période de service continu de ce salarié, à compter de sa date d'anniversaire de service, de la façon suivante :

- après un (1) an d'ancienneté : quatre pour cent (4 %);
- après quatre (4) ans d'ancienneté : six pour cent (6 %);
- après huit (8) ans d'ancienneté : huit pour cent (8 %);
- après seize (16) ans d'ancienneté : dix pour cent (10 %).

Le choix de vacances du supérieur du service n'aura pas de conséquence sur celui de l'employé.



Sur approbation de son supérieur immédiat ou du représentant de l'Employeur, un employé peut prendre du temps pour des vacances durant l'année de référence en autant que les crédits sont accumulés dans sa banque de temps de vacances.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'HL', and several other illegible marks.

ARTICLE 21 TRAITEMENT EN MALADIE

- 21.01 a) Le 1^{er} janvier 2013, l'Employeur accorde à tout employé régulier régi par la présente convention un crédit de quatre (4) heures de maladie pour chaque mois de service.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2014, à chaque année, l'Employeur accorde à tout employé régulier régi par la présente convention un crédit de sept (7) jours de maladie qui sera converti en heures.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2018, à chaque année, l'Employeur accorde à tout employé régulier régi par la présente convention un crédit de huit (8) jours de maladie qui sera converti en heures.

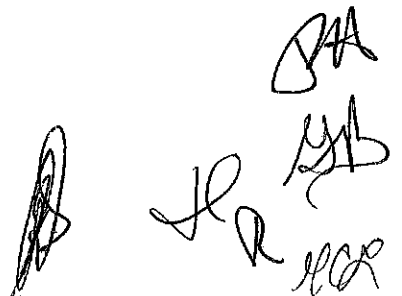
Les heures ainsi accordées sont non cumulatives et un maximum de sept (7) jours sont monnayables à la cinquantième (50^e) période de paye de chaque année si elles n'ont pas été utilisées au cours de l'année.

Cependant, les employés absents pour quelque raison que ce soit, sauf pour accident de travail et maladie professionnelle, durant une année entière ou plus n'accumulent pas d'heures de maladie durant cette période. À leur retour, les heures de maladie sont calculées au prorata du temps travaillé pour l'année courante (1^{er} janvier au 31 décembre).

- d) Pour l'employé qui est embauché en cours d'année, les heures de maladie sont calculées au prorata pour chaque mois de l'année de référence suivant sa date d'embauche.
- 21.02 Le salaire de l'employé absent à cause de maladie lui est payé au taux horaire régulier jusqu'à la limite des heures de maladie à son crédit.
- 21.03 a) Si un employé s'absente pour une période de trois (3) jours, il doit, à la demande de l'Employeur, fournir, au moment de son retour au travail, un certificat médical qui indique les motifs de l'absence.
- b) Il est loisible à tout employé d'utiliser deux (2) jours ouvrables par année de sa banque de maladie à titre d'absence personnelle. En ce cas, l'employé doit prévenir l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 21.04 Lors de sa mise à la retraite ou de sa démission, tout employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté bénéficie du solde d'heures en maladie accumulé à son crédit. Ces heures sont payées au taux qui prévaut à la date de son départ.

En cas de décès de l'employé, le paiement prévu au paragraphe précédent est versé à ses ayants droit, même principe pour les vacances des employés ainsi que les sommes dues.

21.05 Pour bénéficier de son congé de maladie, l'employé avise son supérieur immédiat soit avant l'heure ou dans les trois (3) heures qui suivent celle où il devait débiter son travail.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are four distinct marks: a large, stylized signature on the left, and three smaller initials or signatures stacked vertically on the right.

ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX

22.01 Tout employé régulier, incluant les brigadiers scolaires dont c'est une journée de travail, régis par la présente convention bénéficient des congés payés dans les cas suivants :

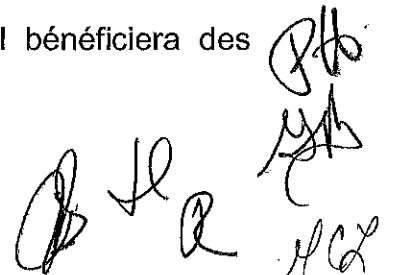
- a) Lors de son mariage : une (1) journée ouvrable;
- b) Lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables et deux (2) jours sans solde;
- c) Lors du décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
- d) Lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille : trois (3) jours ouvrables;
- e) Lors du décès de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : un (1) jour ouvrable;
- f) Dans les cas où les parents mentionnés aux paragraphes c), d) et e) demeurent à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de l'Employeur, cette dernière accorde un (1) jour ouvrable de plus;
- g) L'employé appelé à agir comme jury, ou comme témoin dans une cause de nature civile ou criminelle reliée à un événement reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité qu'il perçoit à titre de jury ou de témoin.
- h) L'employé appelé comme témoin doit l'être dans une cause autre que la sienne.

22.02 Si les congés prévus aux paragraphes c) à h) inclusivement du présent article coïncident avec tout autre congé ou vacance prévue à la présente convention l'employé a droit de les reprendre juste après.

22.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir le représentant de l'Employeur et produire sur demande la preuve ou l'attestation des faits dont découle le congé.

22.04 Congé de maternité/congé parental

L'employé en congé de maternité ou en congé parental bénéficiera des avantages édictés par les lois applicables.



ARTICLE 23

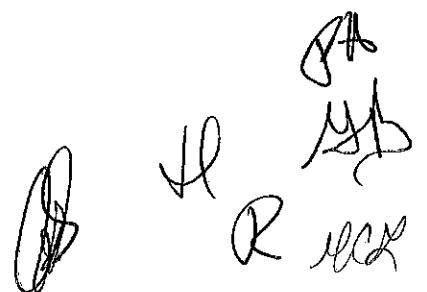
CONGÉS SANS SOLDE ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

23.01 Congé sans traitement

- a) Tout employé régulier peut être libéré sans solde par l'Employeur pour une durée maximale de six (6) mois consécutifs.
- b) L'employé doit aviser l'Employeur de son intention, par écrit, au moins un (1) mois avant la date projetée du congé sans traitement. Une telle demande n'est pas refusée par l'Employeur sans raison juste et suffisante.
- c) L'employé ainsi libéré conserve son ancienneté et continue de l'accumuler, mais n'accumule aucun avantage au cours de son absence. S'il désire continuer à participer aux régimes collectifs d'assurance, il doit en faire part, par écrit, et en payer toutes les primes au fur et à mesure qu'elles sont dues.
- d) Une période de cinq (5) ans doit s'écouler avant de pouvoir bénéficier à nouveau de ce type de congé sans traitement.
- e) Si le congé sans traitement est d'une durée moindre que les six (6) mois consécutifs autorisés, l'article 23.01 d) ne s'applique pas.

23.02 Congé à traitement différé

Les employés qui le désirent peuvent demander un congé à traitement différé selon les modalités prévues à l'annexe « F ».

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the letters 'H', 'R', and 'eck', and other illegible marks.

ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01 L'Employeur doit utiliser les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses employés. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien des conditions et des méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

24.02 L'Employeur fournit les moyens de protection et l'outillage requis par les lois et règlements de santé et de sécurité au travail.

24.03 Dans le cas d'accident, l'Employeur défraie le coût de transport de l'employé en direction de l'hôpital ou du médecin.

L'Employeur paie à cet employé son salaire pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cet accident, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eut été de son incapacité.

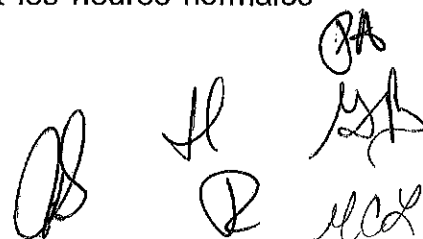
Si l'employé quitte l'hôpital après les heures régulières de travail, son transport par taxi est défrayé par l'Employeur. L'employé doit présenter le reçu pertinent aux fins de remboursement.

24.04 L'Employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.

24.05 Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.

24.06 Le comité de sécurité a pour fonctions, en conformité avec l'article 78 de la loi sur la santé et sécurité au travail, de lui-même ou sur demande du syndicat ou de l'Employeur :

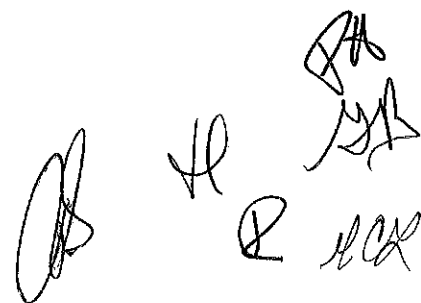
- a) d'étudier les accidents de travail;
- b) d'examiner l'équipement des services;
- c) d'examiner les conditions d'accomplissement du travail;
- d) d'étudier et de recommander des normes de sécurité;
- e) de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes québécoises;
- f) de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des employés ;
- g) de recommander la mise sur pied de programmes de formation en prévention des accidents et maladies industriels pour les employés. Cette formation est donnée aux employés durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the letters 'H' and 'D', and other illegible marks.

ARTICLE 25

**ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES
PROFESSIONNELLES**

Dans les cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, l'employé reçoit le salaire prévu par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, quant au reste, la loi de la C.S.S.T. s'applique.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature on the left, and several smaller initials or signatures on the right, some of which are stacked vertically.

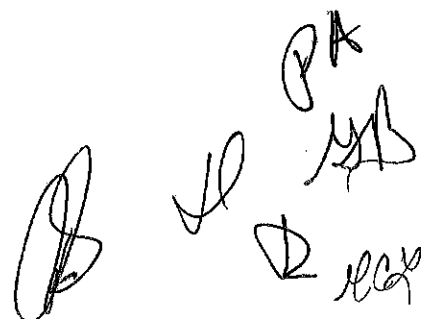
ARTICLE 26

ASSURANCE COLLECTIVE

L'Employeur paie, pour ses employés réguliers admissibles, cent pour cent (100 %) du coût de la prime du plan d'assurance collective régie par la Municipalité Régionale de Comté de Vaudreuil-Soulanges pour l'ensemble des villes de la M.R.C.

À compter du 1^{er} juillet 2013, l'employé commencera à contribuer au paiement de la prime inhérente au maintien des protections prévues au plan d'assurance hebdomadairement de la façon suivante :

- à compter de la signature, l'employé contribue 20% de la prime totale annuelle restante en tenant compte des semaines déjà écoulées;
- à compter du 1^{er} janvier 2014, l'employé contribue 25% de la prime totale;
- à compter du 1^{er} janvier 2015, l'employé contribue 30% de la prime totale;
- à compter du 1^{er} janvier 2016, l'employé contribue 35% de la prime totale;
- à compter du 1^{er} janvier 2017, l'employé contribue 40% de la prime totale.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller initials on the right.

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.01 L'Employeur maintient sa participation au régime à prestation déterminée du Régime de retraite des employés municipaux du Québec (RREMQ) et ses amendements selon les pourcentages suivants :

Employeur : 5,75%

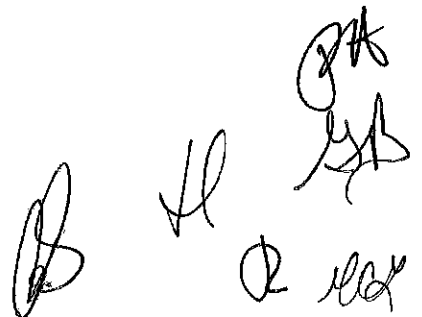
Employé : 5,5%

27.02 Dépôt REER de l'Employeur

L'employé régulier, ayant effectué des heures supplémentaires, a le privilège de bénéficier d'un montant additionnel équivalent à 5,75 % du montant brut payé à l'employé relativement à tous les types de temps supplémentaire, y compris, le montant brut pour la fin de semaine de garde, la prime de garde, le férié travaillé, le surplus accumulé payé et les heures de maladie non-utilisées.

Ces montants seront cumulés dans la fiche de l'employé et seront déposés dans un compte REER de son choix au début de chaque mois.

L'employé peut également contribuer à sa demande.



ARTICLE 28 PAUSE

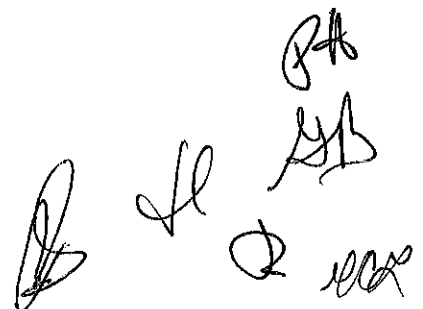
28.01 Tous les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de la première partie et de la deuxième partie de leur quart de travail, et ce, sur les lieux où s'effectue le travail pour les employés de travaux publics.

28.02 Salle à manger

L'Employeur met à la disposition des employés cols bleus et cols blancs un endroit où ils peuvent prendre leur repas.

28.03 Douche

L'Employeur met à la disposition des employés une douche, une laveuse à linge et une sècheuse installée au garage municipal et à l'usine de filtration du parc industriel. Ces installations doivent être utilisées hors des heures de travail et seulement pour les vêtements de travail.

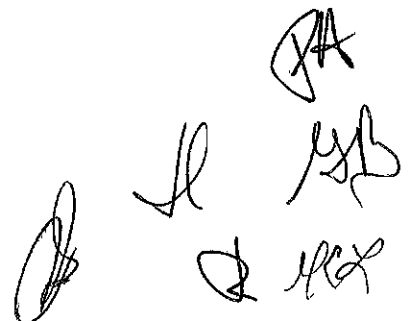


ARTICLE 29

FRAIS DE DÉPLACEMENT

À la demande de l'Employeur, l'employé qui accepte d'utiliser son auto pour effectuer son travail pendant les heures de travail reçoit une allocation par kilomètre parcouru conformément à la Politique de frais de déplacement de l'Employeur indexée annuellement.

L'Employeur s'engage à fournir des véhicules sécuritaires et fonctionnels. L'Employeur ne peut forcer un employé à fournir son propre véhicule pour les tâches reliées à son travail.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are five distinct marks: a large stylized signature on the left, and four smaller initials or signatures arranged in a cluster on the right.

ARTICLE 30

VÊTEMENTS FOURNIS AUX EMPLOYÉS

30.01 L'Employeur fournit aux besoins aux employés cols bleus et à l'inspecteur municipal les vêtements suivants :

1. Habit de pluie en deux (2) morceaux;
2. Bottines de sécurité doublées, si l'employé le désire;
3. Bottes en caoutchouc doublées pour l'hiver;
4. Bottes en caoutchouc non doublées pour l'été;
5. Casque protecteur avec casque intérieur pour l'hiver;
6. Gants de caoutchouc longs;
7. Gants de caoutchouc courts;
8. Gants de cuir;
9. Mitaines de cuir et mitaine de laine;
10. Combinaison de travail;
11. Combinaison de travail doublée (hiver);
12. Veston de sécurité lumineux (genre bretelles);
13. Chemises à manches courtes;
14. Chemises à manches longues;
15. Pantalon;
16. Manteau de printemps;
17. Manteau d'hiver.

30.02 L'Employeur fournit aux besoins aux sauveteurs de piscine les vêtements suivants :

1. Un (1) maillot;
2. Un (1) t-shirt.

L'employé sera remboursé sur réception de la facture pour un montant maximal de cent vingt-cinq dollars (125 \$) incluant les taxes.

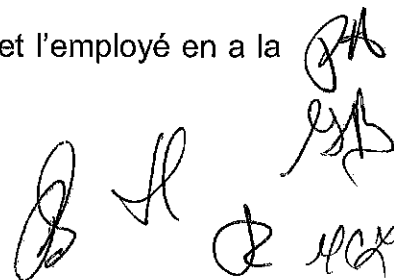
30.03 L'Employeur fournit aux besoins aux brigadiers les vêtements suivants :

1. Un (1) habit de pluie.

De plus, l'Employeur s'engage à verser annuellement aux brigadiers réguliers la somme de deux cents dollars (200 \$) à titre d'allocation pour vêtements, montant versé au début de chaque année scolaire.

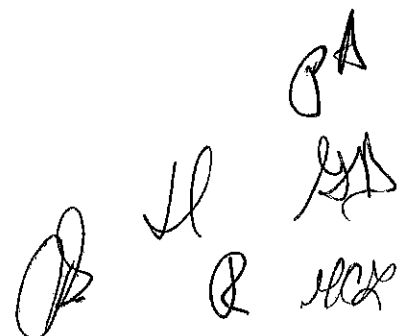
30.04 L'Employeur fournit un (1) chandail polo au besoin aux préposés au Pavillon Wilson.

30.05 L'Employeur a l'entière propriété de tous ces vêtements et l'employé en a la possession, la garde et l'entretien.



ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION

- 31.01 Sauf expressément prévu ou stipulé autrement, la présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 31 décembre 2020. Elle continue à s'appliquer jusqu'au moment de son renouvellement.
- 31.02 Sauf si autrement spécifié, l'Employeur augmente pour les années 2014, 2015, 2016 et 2017 (au premier janvier de chaque année) les échelles de salaires de ses employés de 2,75 % tel que défini dans l'Annexe « E ».
- Pour les années 2018, 2019 et 2020, les parties devront se rencontrer et négocier de nouveau les taux de salaires avant le 1^{er} décembre 2017.
- 31.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective de travail.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a cluster of initials on the right.

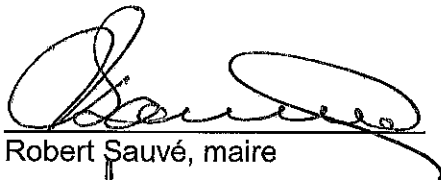
ARTICLE 32

RÉTROACTIVITÉ

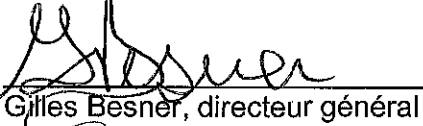
La rétroactivité s'applique sur toutes les clauses à incidence monétaire à compter du 1^{er} janvier 2013, à moins de stipulations contraires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Coteau-du-Lac ce ____^e jour du mois d'octobre 2013.

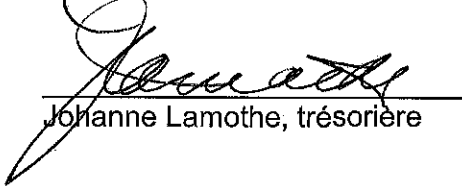
VILLE DE COTEAU-DU-LAC



Robert Sauvé, maire

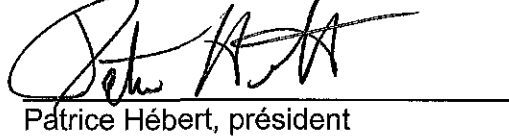


Gilles Besner, directeur général

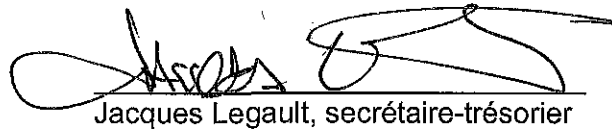


Johanne Lamothe, trésorière

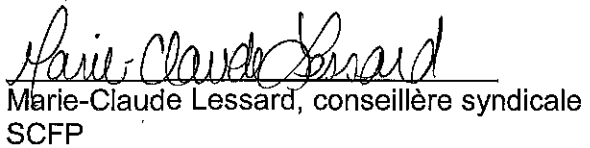
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3609**



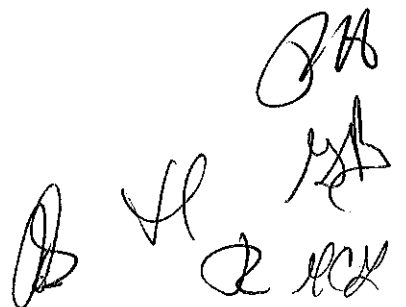
Patrice Hébert, président



Jacques Legault, secrétaire-trésorier



Marie-Claude Lessard, conseillère syndicale
SCFP



ANNEXE « A » EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN

| EMPLOYÉS | NOM | FONCTION | ANCIENNETÉ |
|-------------|---------------------------|---|------------|
| | BAKER, Pierre | Journalier * | 23-03-1987 |
| COLS BLEUS | LEGAULT, Jacques | Contremaître traitement des eaux * | 25-06-1991 |
| | HÉBERT, Patrice | Chef d'équipe travaux publics | 30-12-2000 |
| | GUIBORD, Sylvain | Journalier | 03-09-2002 |
| | DESHAIES, Francis | Opérateur traitement des eaux | 02-07-2003 |
| | MONTPETIT, Christian | Journalier spécialisé | 04-04-2005 |
| | LAUNIÈRE, Alain | Journalier | 09-05-2006 |
| | CARON, Benoit | Journalier | 23-06-2008 |
| | BÉRIAULT, Pascal | Journalier | 03-09-2009 |
| | TREMBLAY, Jean-Philippe | Journalier | 08-09-2009 |
| | LEBOEUF, Karine | Horticultrice | 11-04-2011 |
| | MONDOR, Francis | Journalier | 02-04-2012 |
| COLS BLANCS | CHARLEBOIS, Carmen | Agent de bureau comptes à payer | 11-12-2006 |
| | MARTIN, Lyne | Agent de bureau loisirs | 02-03-2009 |
| | LACROIX, Carole | Agent de bureau paie | 28-09-2009 |
| | LAUZON, Linda | Secrétaire-réceptionniste | 09-08-2010 |
| | MAJOR, Sophie | Agent bureau, travaux publics et incendie | 07-09-2010 |
| | DINARDO, Caroline | Technicienne émission des permis | 16-03-2011 |
| | BISSONNETTE, Annie-Claude | Commis aux archives | 11-05-2011 |
| | LAVIOLETTE, Steve | Inspecteur municipal | 06-02-2012 |

ANNEXE « B » EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL

| | NOM | FONCTION | ANCIENNETÉ |
|--|--------------------|----------------------------|-------------------|
| | CLOUTIER, Sylvie | Préposée à la bibliothèque | 12-02-2001 |
| | BUSSIÈRE, Danielle | Préposée à la bibliothèque | 28-05-2012 |
| | | | |
| | | | |

[Handwritten signatures and initials]

ANNEXE « C »

LISTE DE RAPPEL DES BRIGADIERS

| BRIGADIÈRES SCOLAIRES | NOM | FONCTION | ANCIENNETÉ |
|--------------------------|--------------------|------------|------------|
| | | | |
| | BOURGEOIS, Louise | Brigadière | 14-04-2004 |
| | ÉMARD, Suzanne | Brigadière | 20-09-2005 |
| | PHARAND, Micheline | Brigadière | 04-04-2008 |

PA
MS
Q
ll
ll

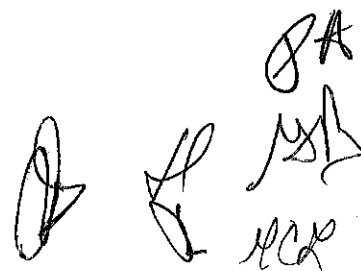
ANNEXE « D » LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

| NOM | FONCTION | ANCIENNETÉ |
|-----|----------|------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

PH
MSB
RC

Nouvelles classes et regroupements

| Classe | Sous-classe | Points | Titres d'emploi |
|--------|-------------|-----------|--|
| 1 | a | 171 à 180 | |
| | b | 181 à 190 | Préposé aux loisirs Préposé au Pavillon Wilson |
| | c | 191 à 200 | |
| 2 | a | 201 à 210 | Brigadiers |
| | b | 211 à 220 | |
| | c | 221 à 230 | |
| 3 | a | 231 à 240 | |
| | b | 241 à 250 | Préposé bibliothèque |
| | c | 251 à 260 | |
| 4 | a | 261 à 270 | |
| | b | 271 à 280 | |
| | c | 281 à 290 | |
| 5 | a | 291 à 300 | Commis aux archives |
| | b | 301 à 310 | |
| | c | 311 à 320 | |
| 6 | a | 321 à 330 | |
| | b | 331 à 340 | |
| | c | 341 à 350 | Secrétaire-réceptionniste |
| 7 | a | 351 à 360 | Journalier |
| | b | 361 à 370 | Agent de bureau TP et SSI Agent de bureau loisirs Horticultrice Inspecteur municipal Journalier spécialisé |
| | | c | 371 à 380 |
| 8 | a | 381 à 390 | Agent de bureau paie Agent de bureau compte à payer Technicien émission des permis |
| | b | 391 à 400 | Opérateur traitement des eaux |
| | c | 401 à 410 | |
| 9 | a | 411 à 420 | Chef d'équipe TP |
| | b | 421 à 430 | |
| | c | 431 à 440 | |
| 10 | a | 441 à 450 | Contremaître traitement des eaux |
| | b | 451 à 460 | |
| | c | 461 à 470 | |



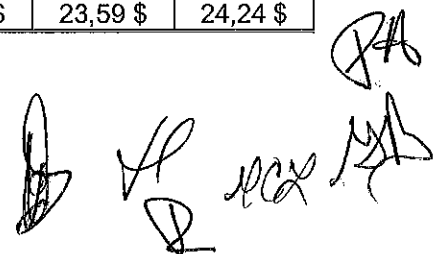
 PA

 MSB

 HCP

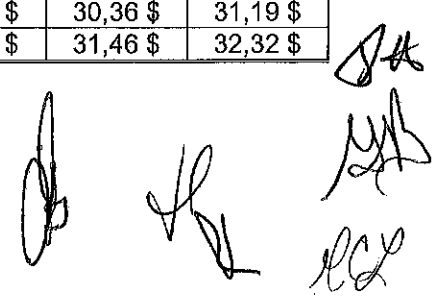
Échelles de salaire

| Classe | Sous-classe | Échelon | % | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------|-------------|---------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | a | 1 | 93% | 14,02 \$ | 14,41 \$ | 14,81 \$ | 15,21 \$ | 15,63 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 14,55 \$ | 14,95 \$ | 15,36 \$ | 15,79 \$ | 16,22 \$ |
| | | 3 | 100% | 15,08 \$ | 15,49 \$ | 15,92 \$ | 16,36 \$ | 16,81 \$ |
| | b | 1 | 93% | 14,43 \$ | 14,83 \$ | 15,24 \$ | 15,66 \$ | 16,09 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 14,98 \$ | 15,39 \$ | 15,81 \$ | 16,25 \$ | 16,69 \$ |
| | | 3 | 100% | 15,52 \$ | 15,95 \$ | 16,39 \$ | 16,84 \$ | 17,30 \$ |
| | c | 1 | 93% | 14,83 \$ | 15,24 \$ | 15,66 \$ | 16,09 \$ | 16,54 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 15,39 \$ | 15,82 \$ | 16,25 \$ | 16,70 \$ | 17,16 \$ |
| | | 3 | 100% | 15,95 \$ | 16,39 \$ | 16,84 \$ | 17,30 \$ | 17,78 \$ |
| 2 | a | 1 | 93% | 15,37 \$ | 15,80 \$ | 16,23 \$ | 16,68 \$ | 17,13 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 15,95 \$ | 16,39 \$ | 16,84 \$ | 17,30 \$ | 17,78 \$ |
| | | 3 | 100% | 16,53 \$ | 16,98 \$ | 17,45 \$ | 17,93 \$ | 18,42 \$ |
| | b | 1 | 93% | 15,78 \$ | 16,22 \$ | 16,66 \$ | 17,12 \$ | 17,59 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 16,38 \$ | 16,83 \$ | 17,29 \$ | 17,76 \$ | 18,25 \$ |
| | | 3 | 100% | 16,97 \$ | 17,44 \$ | 17,92 \$ | 18,41 \$ | 18,92 \$ |
| | c | 1 | 93% | 16,18 \$ | 16,63 \$ | 17,08 \$ | 17,55 \$ | 18,04 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 16,79 \$ | 17,25 \$ | 17,73 \$ | 18,21 \$ | 18,72 \$ |
| | | 3 | 100% | 17,40 \$ | 17,88 \$ | 18,37 \$ | 18,88 \$ | 19,39 \$ |
| 3 | a | 1 | 93% | 16,72 \$ | 17,18 \$ | 17,65 \$ | 18,14 \$ | 18,64 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 17,35 \$ | 17,83 \$ | 18,32 \$ | 18,82 \$ | 19,34 \$ |
| | | 3 | 100% | 17,98 \$ | 18,47 \$ | 18,98 \$ | 19,50 \$ | 20,04 \$ |
| | b | 1 | 93% | 17,13 \$ | 17,60 \$ | 18,09 \$ | 18,58 \$ | 19,09 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 17,78 \$ | 18,26 \$ | 18,77 \$ | 19,28 \$ | 19,81 \$ |
| | | 3 | 100% | 18,42 \$ | 18,93 \$ | 19,45 \$ | 19,98 \$ | 20,53 \$ |
| | c | 1 | 93% | 17,53 \$ | 18,01 \$ | 18,51 \$ | 19,02 \$ | 19,54 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 18,19 \$ | 18,69 \$ | 19,20 \$ | 19,73 \$ | 20,28 \$ |
| | | 3 | 100% | 18,85 \$ | 19,37 \$ | 19,90 \$ | 20,45 \$ | 21,01 \$ |
| 4 | a | 1 | 93% | 18,07 \$ | 18,57 \$ | 19,08 \$ | 19,60 \$ | 20,14 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 18,75 \$ | 19,27 \$ | 19,80 \$ | 20,34 \$ | 20,90 \$ |
| | | 3 | 100% | 19,43 \$ | 19,96 \$ | 20,51 \$ | 21,08 \$ | 21,66 \$ |
| | b | 1 | 93% | 18,48 \$ | 18,99 \$ | 19,51 \$ | 20,05 \$ | 20,60 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 19,17 \$ | 19,70 \$ | 20,24 \$ | 20,80 \$ | 21,37 \$ |
| | | 3 | 100% | 19,87 \$ | 20,42 \$ | 20,98 \$ | 21,55 \$ | 22,15 \$ |
| | c | 1 | 93% | 18,88 \$ | 19,40 \$ | 19,93 \$ | 20,48 \$ | 21,04 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 19,59 \$ | 20,13 \$ | 20,68 \$ | 21,25 \$ | 21,83 \$ |
| | | 3 | 100% | 20,30 \$ | 20,86 \$ | 21,43 \$ | 22,02 \$ | 22,63 \$ |
| 5 | a | 1 | 93% | 19,42 \$ | 19,95 \$ | 20,50 \$ | 21,06 \$ | 21,64 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 20,15 \$ | 20,70 \$ | 21,27 \$ | 21,86 \$ | 22,46 \$ |
| | | 3 | 100% | 20,88 \$ | 21,45 \$ | 22,04 \$ | 22,65 \$ | 23,27 \$ |
| | b | 1 | 93% | 19,83 \$ | 20,37 \$ | 20,93 \$ | 21,51 \$ | 22,10 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 20,57 \$ | 21,14 \$ | 21,72 \$ | 22,32 \$ | 22,93 \$ |
| | | 3 | 100% | 21,32 \$ | 21,91 \$ | 22,51 \$ | 23,13 \$ | 23,76 \$ |
| | c | 1 | 93% | 20,23 \$ | 20,78 \$ | 21,36 \$ | 21,94 \$ | 22,55 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 20,99 \$ | 21,57 \$ | 22,16 \$ | 22,77 \$ | 23,39 \$ |
| | | 3 | 100% | 21,75 \$ | 22,35 \$ | 22,96 \$ | 23,59 \$ | 24,24 \$ |



Échelles de salaire (suite)

| Classe | Sous-classe | Échelon | % | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------|-------------|---------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6 | a | 1 | 93% | 20,77 \$ | 21,34 \$ | 21,92 \$ | 22,53 \$ | 23,15 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 21,55 \$ | 22,14 \$ | 22,75 \$ | 23,38 \$ | 24,02 \$ |
| | | 3 | 100% | 22,33 \$ | 22,94 \$ | 23,58 \$ | 24,22 \$ | 24,89 \$ |
| | b | 1 | 93% | 21,18 \$ | 21,76 \$ | 22,36 \$ | 22,97 \$ | 23,60 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 21,97 \$ | 22,58 \$ | 23,20 \$ | 23,84 \$ | 24,49 \$ |
| | | 3 | 100% | 22,77 \$ | 23,40 \$ | 24,04 \$ | 24,70 \$ | 25,38 \$ |
| | c | 1 | 93% | 21,58 \$ | 22,17 \$ | 22,78 \$ | 23,41 \$ | 24,05 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 22,39 \$ | 23,00 \$ | 23,64 \$ | 24,29 \$ | 24,95 \$ |
| | | 3 | 100% | 23,20 \$ | 23,84 \$ | 24,49 \$ | 25,17 \$ | 25,86 \$ |
| 7 | a | 1 | 93% | 22,12 \$ | 22,72 \$ | 23,35 \$ | 23,99 \$ | 24,65 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 22,95 \$ | 23,58 \$ | 24,23 \$ | 24,89 \$ | 25,58 \$ |
| | | 3 | 100% | 23,78 \$ | 24,43 \$ | 25,11 \$ | 25,80 \$ | 26,51 \$ |
| | b | 1 | 93% | 22,52 \$ | 23,14 \$ | 23,78 \$ | 24,43 \$ | 25,11 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 23,37 \$ | 24,02 \$ | 24,68 \$ | 25,35 \$ | 26,05 \$ |
| | | 3 | 100% | 24,22 \$ | 24,89 \$ | 25,57 \$ | 26,27 \$ | 27,00 \$ |
| | c | 1 | 93% | 22,92 \$ | 23,55 \$ | 24,20 \$ | 24,87 \$ | 25,55 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 23,79 \$ | 24,44 \$ | 25,11 \$ | 25,80 \$ | 26,51 \$ |
| | | 3 | 100% | 24,65 \$ | 25,33 \$ | 26,02 \$ | 26,74 \$ | 27,48 \$ |
| 8 | a | 1 | 93% | 23,46 \$ | 24,11 \$ | 24,77 \$ | 25,45 \$ | 26,15 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 24,35 \$ | 25,02 \$ | 25,70 \$ | 26,41 \$ | 27,14 \$ |
| | | 3 | 100% | 25,23 \$ | 25,92 \$ | 26,64 \$ | 27,37 \$ | 28,12 \$ |
| | b | 1 | 93% | 23,87 \$ | 24,53 \$ | 25,20 \$ | 25,90 \$ | 26,61 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 24,77 \$ | 25,45 \$ | 26,15 \$ | 26,87 \$ | 27,61 \$ |
| | | 3 | 100% | 25,67 \$ | 26,38 \$ | 27,10 \$ | 27,85 \$ | 28,61 \$ |
| | c | 1 | 93% | 24,27 \$ | 24,94 \$ | 25,63 \$ | 26,33 \$ | 27,06 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 25,19 \$ | 25,88 \$ | 26,59 \$ | 27,32 \$ | 28,07 \$ |
| | | 3 | 100% | 26,10 \$ | 26,82 \$ | 27,56 \$ | 28,31 \$ | 29,09 \$ |
| 9 | a | 1 | 93% | 24,81 \$ | 25,49 \$ | 26,20 \$ | 26,92 \$ | 27,66 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 25,75 \$ | 26,45 \$ | 27,18 \$ | 27,93 \$ | 28,70 \$ |
| | | 3 | 100% | 26,68 \$ | 27,41 \$ | 28,17 \$ | 28,94 \$ | 29,74 \$ |
| | b | 1 | 93% | 25,21 \$ | 25,91 \$ | 26,62 \$ | 27,35 \$ | 28,10 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 26,16 \$ | 26,88 \$ | 27,62 \$ | 28,38 \$ | 29,16 \$ |
| | | 3 | 100% | 27,11 \$ | 27,86 \$ | 28,62 \$ | 29,41 \$ | 30,22 \$ |
| | c | 1 | 93% | 25,62 \$ | 26,33 \$ | 27,05 \$ | 27,79 \$ | 28,56 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 26,59 \$ | 27,32 \$ | 28,07 \$ | 28,84 \$ | 29,63 \$ |
| | | 3 | 100% | 27,55 \$ | 28,31 \$ | 29,09 \$ | 29,89 \$ | 30,71 \$ |
| 10 | a | 1 | 93% | 26,16 \$ | 26,88 \$ | 27,62 \$ | 28,38 \$ | 29,16 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 27,15 \$ | 27,89 \$ | 28,66 \$ | 29,45 \$ | 30,26 \$ |
| | | 3 | 100% | 28,13 \$ | 28,90 \$ | 29,70 \$ | 30,52 \$ | 31,35 \$ |
| | b | 1 | 93% | 26,57 \$ | 27,30 \$ | 28,05 \$ | 28,82 \$ | 29,62 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 27,57 \$ | 28,33 \$ | 29,11 \$ | 29,91 \$ | 30,73 \$ |
| | | 3 | 100% | 28,57 \$ | 29,36 \$ | 30,16 \$ | 30,99 \$ | 31,84 \$ |
| | c | 1 | 93% | 26,97 \$ | 27,71 \$ | 28,47 \$ | 29,26 \$ | 30,06 \$ |
| | | 2 | 96,5% | 27,99 \$ | 28,75 \$ | 29,55 \$ | 30,36 \$ | 31,19 \$ |
| | | 3 | 100% | 29,00 \$ | 29,80 \$ | 30,62 \$ | 31,46 \$ | 32,32 \$ |



* Malgré la grille précédente, le salaire de M. Pierre Baker (hors échelle) sera au 1^{er} janvier 2013 au taux de 26,69 \$, au 1^{er} janvier 2014 au taux de 27,42 \$, au 1^{er} janvier 2015 au taux de 28,17 \$, au 1^{er} janvier 2016 au taux de 28,94 \$ et au 1^{er} janvier 2017 au taux de 29,74 \$.

** Malgré la grille ci-haut, le salaire de M. Jacques Legault (hors échelle) sera au 1^{er} janvier 2013 au taux de 29,73 \$, au 1^{er} janvier 2014 au taux de 30,55 \$, au 1^{er} janvier 2015 au taux de 31,39 \$, au 1^{er} janvier 2016 au taux de 32,25 \$ et au 1^{er} janvier 2017 au taux de 33,14 \$.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'B', a stylized 'P', and a signature that looks like 'JLB' with a flourish above it. Below these are other initials, possibly 'R' and 'HCP'.

ANNEXE « F » CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Les employés qui le désirent peuvent demander un congé à traitement différé selon les modalités prévues dans cette annexe.

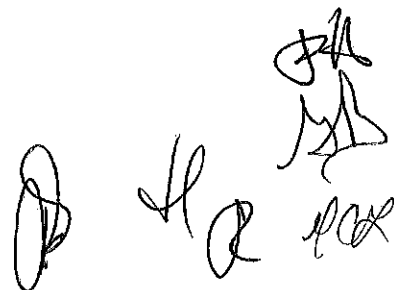
1. Conditions d'obtention

L'employé peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur. L'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être employé régulier;
- b) Avoir complété cinq (5) ans de service;
- c) Faire une demande écrite au moins six (6) mois à l'avance de façon à ce que l'«employeur puisse mettre en place le régime de congé à traitement différé, en précisant la durée du congé et le moment de la prise du congé. Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme de contrat lequel inclut également les dispositions du présent régime;
- d) Ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- e) Un employé à la fois peut être en congé; advenant le cas où deux (2) employés déposent leurs demandes en même temps, l'ancienneté prévaut.
- f) L'employé en congé différé ne peut en aucun cas bénéficier de ce congé afin d'occuper un autre emploi chez un autre employeur à moins d'entente écrite au préalable avec le représentant de l'Employeur

2. Durée du congé

- a) La durée du congé à traitement différé doit être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an.
- b) L'employé peut revenir avant la date de fin du congé avec un préavis écrit d'un minimum de trois (3) semaines et l'article 3 l) de la présente annexe s'applique.



3. Modalités d'application

a) Salaire :

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congé à traitement différé, l'employé reçoit un pourcentage du salaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

| Durée du congé (mois) | Durée totale du régime et % du salaire versé | | | |
|-----------------------|--|--------|--------|--------|
| | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans |
| 6 | 75% | 83,33% | 87,50% | 90% |
| 7 | | 80,55% | 85,42% | 88,33% |
| 8 | | 77,78% | 83,33% | 86,67% |
| 9 | | 75% | 81,25% | 85% |
| 10 | | | 79,17% | 83,33% |
| 11 | | | 77,08% | 81,67% |
| 12 | | | 75% | 80% |

b) Le temps supplémentaire lui est versé en conformité avec les dispositions de la convention collective en autant qu'il y ait normalement droit tout comme s'il ne participait au régime.

c) Régime de retraite :

Aux fins de l'application du régime de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service. L'employé maintient sa contribution du régime de retraite durant toute la durée du régime de traitement différé sur la base de cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire et l'Employeur également.

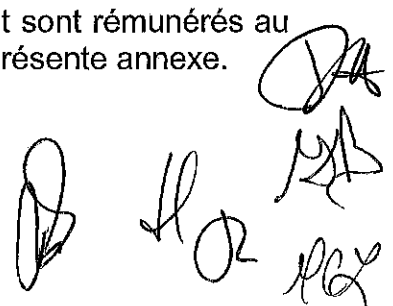
d) Ancienneté :

Durant son congé, l'employé conserve et accumule son ancienneté et ce dernier revient au poste qu'il occupait avant la prise de son congé.

e) Autres congés et vacances :

Durant le congé, l'employé est réputé accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les congés et autres conditions de travail demeurent en vigueur durant la période travaillée et sont rémunérés au pourcentage du salaire prévue à l'article 3 a) de la présente annexe.



Au moment de son départ pour son congé à traitement différé, l'employé reçoit la rémunération des vacances auxquelles il a droit.

f) Assurance salaire :

Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Lorsque l'employé devient invalide pendant la période de congé, cette période de congé se poursuit conformément à l'entente initiale et l'employé ne peut bénéficier des dispositions du régime d'assurance salaire de courte durée. À la date prévue du retour au travail, si l'employé est encore invalide, l'invalidité est alors présumée débuter à cette date et le salarié bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée;
2. Lorsque l'employé devient invalide pendant la durée de sa participation au régime, mais avant d'avoir utilisé sa période de congé et que son invalidité se poursuit jusqu'à la date où cette période de congé a été planifiée, il peut choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes :
 - L'employé maintient sa participation au régime et reporte la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le report ne peut excéder plus d'un (1) an. L'employé bénéficie alors du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base de pourcentage du salaire déterminé lors de son départ pour la période restante de sa participation au régime. Si l'invalidité se poursuit au cours de la dernière année de la participation de l'employé au régime, le régime peut alors être suspendu à compter du début planifié de la période de congé jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période, l'employé bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée et sa période de congé débute le jour où cesse l'invalidité.
 - L'employé annule sa participation au régime et l'Employeur lui rembourse la partie du salaire qu'il n'a pas reçue pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt. Les dispositions reliées à la fin de participation lui sont applicables.
 - Lorsque l'invalidité se poursuit après vingt-six (26) semaines, l'employé bénéficie du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, sa participation au régime prend fin, il reçoit la partie du

salaire qu'il n'a pas reçu pour la période de travail écoulee, mais sans intérêt.

3. Si l'invalidité de longue durée survient avant que le congé n'ait été pris, le régime se trouve annulé, ainsi que le choix de l'employé. Les sommes détenues par l'Employeur lui sont alors remises et celui-ci bénéficie des dispositions de la convention collective relative à son invalidité.

Nonobstant ce qui précède, mais avec l'accord écrit de l'Employeur, l'employé peut suspendre sa participation au régime de congé à traitement différé pour une période n'excédant pas six (6) mois. À la fin de ladite période de suspension, la participation de l'employé au régime de congé à traitement différé est prolongée d'une durée minimale égale à la suspension.

g) Congé de maternité :

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente au congé. Durant ce congé de maternité, l'indemnité est établie sur la base du salaire qui serait versé si l'employée ne participait pas au régime.

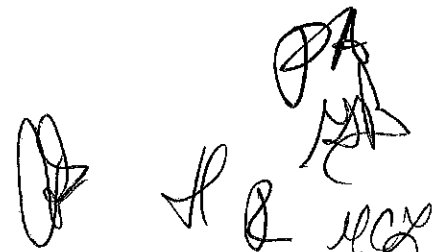
h) Retrait préventif et congé parental :

Pendant la durée du régime, l'employée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif. Il en est de même pour l'employé qui se prévaut d'un congé parental.

i) Décès :

Advenant le décès d'un employé pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si l'employé n'a pas pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à la cotisation au régime de retraite.
- Si l'employé est déjà en congé, le solde des contributions retenues sur le salaire lui est remboursé sans être sujet à la cotisation au régime de retraite.



j) Fin d'emploi :

Advenant la fin d'emploi de l'employé pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective de fin d'emploi. Les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans être sujettes à quelque cotisation que ce soit aux fins du régime de retraite.

k) Régime d'assurance collective :

L'employé bénéficie du régime d'assurance collective en autant qu'il paie sa part.

l) Cas spéciaux :

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

- L'Employeur rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention collective applicable s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu du contrat, et ce, sans intérêt.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

ANNEXE « G » ÉCHELLE DE SALAIRE POSTES ÉTUDIANTS

| | Échelon | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Étudiant | 1 | 11.00 \$ | 11.30 \$ | 11.61 \$ | 11.93 \$ | 12.26 \$ |
| | 2 | 11.75 \$ | 12.07 \$ | 12.41 \$ | 12.75 \$ | 13.10 \$ |
| | 3 | 12.50 \$ | 12.84 \$ | 13.20 \$ | 13.56 \$ | 13.93 \$ |
| Assistant-sauveteur piscine municipale | 1 | 11.00 \$ | 11.30 \$ | 11.61 \$ | 11.93 \$ | 12.26 \$ |
| | 2 | 11.75 \$ | 12.07 \$ | 12.41 \$ | 12.75 \$ | 13.10 \$ |
| | 3 | 12.50 \$ | 12.84 \$ | 13.20 \$ | 13.56 \$ | 13.93 \$ |
| Sauveteur piscine municipale | 1 | 12.00 \$ | 12.33 \$ | 12.67 \$ | 13.02 \$ | 13.38 \$ |
| | 2 | 12.75 \$ | 13.10 \$ | 13.46 \$ | 13.83 \$ | 14.21 \$ |
| | 3 | 13.50 \$ | 13.87 \$ | 14.25 \$ | 14.64 \$ | 15.05 \$ |
| Chef sauveteur piscine municipale | 1 | 13.00 \$ | 13.36 \$ | 13.72 \$ | 14.10 \$ | 14.49 \$ |
| | 2 | 13.75 \$ | 14.13 \$ | 14.52 \$ | 14.92 \$ | 15.33 \$ |
| | 3 | 14.50 \$ | 14.90 \$ | 15.31 \$ | 15.73 \$ | 16.16 \$ |
| Moniteur piscine municipale | 1 | 14.00 \$ | 14.39 \$ | 14.78 \$ | 15.19 \$ | 15.60 \$ |
| | 2 | 14.75 \$ | 15.16 \$ | 15.57 \$ | 16.00 \$ | 16.44 \$ |
| | 3 | 15.50 \$ | 15.93 \$ | 16.36 \$ | 16.81 \$ | 17.28 \$ |

Handwritten signatures and initials:
 PA
 SB
 H
 R
 ECX