

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2014-2019

ENTRE

LA VILLE DE SAINT-LAZARE

Ci-dessous désignée « l'employeur »

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4397

Ci-dessous désigné « le syndicat »

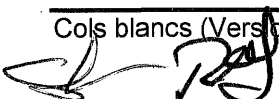
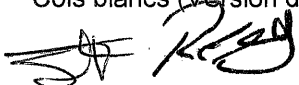
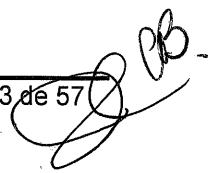


TABLE DES MATIÈRES

SECTION I.	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES ET INTERPRÉTATIVES.....	4
	article 1. Définitions règles d'interprétation	4
	article 2. Objet	8
	article 3. Justice, équité et absence de discrimination	8
	article 4. Droits de l'employeur.....	8
	article 5. Accréditation et régime syndical	8
	Cotisation syndicale.....	9
	article 6. Liberté d'action syndicale	10
	article 7. Règles générales de calcul dans la détermination de conditions de travail pour certains salariés.....	11
	article 8. Maintien des droits d'un salarié	12
	article 9. Procédure de règlement des griefs.....	12
SECTION II.	COMITÉS PARITAIRES.....	13
	article 10. Création de comités paritaires.....	13
	article 11. Règles générales de fonctionnement des comités paritaires	13
	article 12. Règles particulières de fonctionnement du comité paritaire sur la classification des emplois	15
SECTION III.	DISPOSITIONS RELATIVES À L'ANCIENNETÉ ET À LA PROTECTION DE L'EMPLOI.....	16
	article 13. Ancienneté.....	16
	article 14. Nombre de salariés	17
	article 15. Poste temporairement dépourvu de son titulaire, poste vacant et nouveau poste	17
	article 16. Sous-traitance	20
	article 17. Changement de structure	20
	article 18. Changements techniques et autres	20
	article 19. Fin d'emploi et mise à pied d'un salarié saisonnier	21
	Fin d'emploi.....	21
	Mise à pied d'un salarié saisonnier.....	21
SECTION IV.	DISPOSITIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL	22
	article 20. Heures et semaine de travail.....	22
	Période du dernier lundi de septembre au premier lundi de mai (exclusivement)	22
	Période du premier lundi de mai au dernier lundi de septembre (exclusivement)	23
	Retard de la période régulière de dîner	24
	article 21. Repas et période de repos	25
	article 22. Sécurité et santé.....	25
	article 23. Heures supplémentaires.....	26
	article 24. Rappel au travail.....	27
SECTION V.	DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE ET AVANTAGES FINANCIERS.....	27
	article 25. Paiement du salaire et remboursement de cotisation.....	27
	Remboursement de cotisation	29
	article 26. Salaire en cas de remplacement à un poste d'une classe supérieure.....	29
	article 27. Prime en contrepartie d'un travail de nuit	30
	article 28. Assurance collective.....	30
	article 29. Régime de retraite	31
	article 30. Frais de déplacement, de repas et d'hébergement	31
	article 31. Cours de perfectionnement	32
	article 32. Indemnité pour vêtements	32
SECTION VI.	DISPOSITIONS RELATIVES AUX VACANCES ANNUELLES.....	33
	article 33. Règles générales quant aux vacances annuelles	33
	article 34. Vacances annuelles des salariés réguliers.....	35
	article 35. Vacances annuelles des salariés saisonniers	36




SECTION VII.	DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS	38
	Sous-section A Congé sans solde	38
	article 36. Congés sans solde pour raisons personnelles	38
	article 37. Congé pour obligations familiales	39
	article 38. Congé de maternité	39
	article 39. Congé parental	40
	Sous-section B Autres congés.....	40
	article 40. Jours fériés payés	40
	article 41. Congé en cas de maladie (Prime d'assiduité)	42
	article 42. Congés pour événements familiaux	44
SECTION VIII.	DISPOSITION RELATIVE À LA DISCIPLINE.....	45
	article 43. Mesures disciplinaires	45
SECTION IX.	DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES	46
	article 44. Juré et témoin	46
	article 45. Protection contre certaines pertes financières liées à l'exercice des fonctions municipales.....	47
	article 46. Durée de la convention et rétroactivité	48
SECTION X.	SIGNATURES	49
	ANNEXE « A » Liste des salariés.....	50
	ANNEXE « B » Échelons.....	51
	ANNEXE « C » Échelle salariale.....	52

SECTION I. DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES ET INTERPRÉTATIVES**ARTICLE 1. DÉFINITIONS RÈGLES D'INTERPRÉTATION**

[1.] Dans la présente entente, les expressions ou les mots ci-dessous énumérés ont la signification suivante, sauf si le contexte impose un sens différent :

- a) **ancienneté** : la durée totale du service d'un salarié auprès de l'employeur, sans égard au poste occupé parmi ceux visés par la convention. L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier;
- b) **conjoint** : les personnes :
 - i) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - ii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un enfant;
 - iii) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;
- c) **convention** : la présente convention collective;
- d) **enfant** : un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ou un enfant dont le salarié a la charge qui réside chez lui et qui dépend de lui pour son soutien;
- e) **employeur** : la Ville de Saint-Lazare et ses représentants;
- f) **établissement** : le lieu de travail d'un salarié;
- g) **grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention, y compris une mesure disciplinaire, et également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail qui sont prévues à convention;
- h) **heures supplémentaire** : toute heure de travail exécutée en dehors d'un horaire régulier de travail;
- i) **jour** : tout jour ouvrable;
- j) **jour ouvrable** : tout jour de calendrier, à l'exception des jours fériés, des samedis et des dimanches.

Dans le cas des salariés qui occupent un poste avec un horaire variable, les jours ouvrables sont tous les jours de calendrier prévu à l'horaire de travail selon l'article 20 à l'exception des jours fériés;



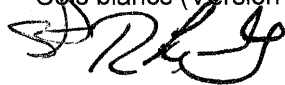
- k) **mois de service** : un mois de calendrier pendant lequel le salarié a été rémunéré pendant la moitié ou plus de la moitié du nombre de jours ouvrables;
- l) **parties** : le syndicat et l'employeur;
- m) **période d'essai** : période de neuf cent dix (910) heures travaillées à laquelle est soumise tout nouveau salarié dans un poste couvert par la convention;
- n) **période d'essai et d'initiation** : période de trente (30) jours ouvrables régie par l'article 15 et à laquelle est soumis un salarié régulier ou à l'essai dans un poste autre que le sien;
- o) **poste** : l'ensemble des tâches effectuées par un salarié;
- p) **poste temporairement dépourvu de son titulaire** : poste dont le salarié est absent pour tout motif prévu à la convention;
- q) **promotion** : affectation d'un salarié à un poste d'une classe supérieure à celui occupé initialement dans le cadre de la convention;
- r) **salarié** : toute personne comprise dans l'unité de négociation, ou couverte par le certificat d'accréditation, qui travaille pour l'employeur moyennant rémunération. Sous réserve d'une mention contraire, le terme « salarié » désigne le « salarié régulier », le « salarié saisonnier », le « salarié remplaçant », et le « salarié à l'essai »;
- s) **salarié à l'essai** : selon le cas :
 - i) tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai. Ce salarié a droit à tous les avantages de la convention, sauf mention expresse contraire. Cependant, en cas de congédiement durant cette période, il n'a pas droit à la procédure de griefs;
 - ii) tout salarié à l'essai d'un poste autre que celui qu'il occupe habituellement conformément à l'article 15;
- t) **salarié régulier** : tout salarié qui a terminé sa période d'essai et qui travaille le nombre d'heures prévu pour son poste sur une base de cinquante-deux (52) semaines par année. Sans restreindre la généralité de ce qui précède :
 - i) tout salarié qui travaille moins de 35 heures/semaine selon son horaire de travail est un salarié régulier;
 - ii) le salarié saisonnier n'est pas un salarié régulier;



- u) **salarié remplaçant** : tout salarié embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire. L'utilisation d'un salarié remplaçant n'a pas pour effet d'empêcher l'utilisation de salariés réguliers.

Le salarié remplaçant bénéficie des seuls articles suivants de la convention :

- i) l'article 9 concernant la procédure de règlement des griefs pour les seuls articles dont ce salarié bénéficie;
- ii) l'article 20 quant à l'horaire de travail, dans la seule mesure où cet horaire ne peut commencer avant l'heure de début, ni se terminer après l'heure de fin identifiées aux différents horaires réguliers, sous réserve de l'application de l'article 23 quant aux heures supplémentaires. Autrement dit et à titre d'exemple seulement, l'horaire d'un salarié remplaçant est fixé par l'employeur et ne correspond pas nécessairement à un horaire de 35 heures/semaine ou de 7 heures/jour;
- iii) l'article 21 quant aux périodes de repas et de repos;
- iv) l'article 23 quant aux heures supplémentaires dans la seule mesure où seules celles au-delà de 35 au cours d'une semaine donnent droit à une rétribution à un taux majoré;
- v) l'article 24 quant aux rappels au travail;
- vi) l'article 25 (annexe C) quant au salaire, dans la mesure où la fixation de l'échelon au moment de l'embauche est à l'entière discrétion de l'employeur. De plus, aucune progression automatique à la date d'anniversaire d'embauche n'est accordée, ou autrement dit, le paragraphe [9.] de l'article 25 est inapplicable;
- vii) l'article 26 quant au salaire en cas de remplacement à un poste d'une classe supérieure;
- viii) l'article 27 quant au paiement d'une prime en contrepartie d'un travail de nuit;
- ix) l'article 30 quant au paiement de frais de déplacement, de repas et d'hébergement;
- x) l'article 33 quant aux vacances annuelles dans la seule mesure un pourcentage, calculé conformément à la *Loi sur les normes du travail*, sera ajouté à chacune des payes du salarié remplaçant;
- xi) l'article 40 quant aux jours fériés et payés, sous réserve de ne pouvoir reporter aucun des fériés compris entre le 24 décembre et le 2 janvier (soit ceux qui tombent un samedi ou un dimanche et don-



nent droit à des « congés mobiles » selon l'expression retenue à la Ville);

xii) l'article 43 quant à l'application de mesures disciplinaires.

Le salarié remplaçant n'accumule pas d'ancienneté et ne profite d'aucun droit de rappel. Ainsi, sous réserve d'une modification de statut par l'employeur, le salarié remplaçant ne peut prétendre être un salarié régulier;

v) **salarié saisonnier** : tout salarié qui a terminé sa période d'essai et qui a été embauché pour une période déterminée pour occuper un poste saisonnier, en tenant compte des précisions suivantes :

i) à son départ, ce salarié est inscrit sur une liste de rappel. La période pour laquelle le salarié saisonnier est embauché doit être transmise au syndicat;

ii) l'utilisation de salarié saisonnier n'a pas pour effet d'empêcher l'utilisation de salariés réguliers;

iii) le salarié saisonnier bénéficie de tous les droits prévus à la convention au prorata des heures travaillées envisagées durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention expresse contraire.

iv) dans tous les cas où un calcul au prorata doit être effectué, le résultat de l'opération mathématique doit être arrondi à la baisse pour tous les dixièmes inférieurs à « 0,5 » et au chiffre suivant pour tous les dixièmes égaux ou supérieurs à « 0,5 »;

w) **salarié temporaire** : tout salarié embauché pour une période déterminée en raison d'un surcroît de travail ou de projets spéciaux en tenant compte des précisions suivantes :

i) l'utilisation de salarié temporaire n'a pas pour effet d'empêcher l'utilisation de salariés réguliers;

ii) le salarié temporaire bénéficie des mêmes articles que l'employé remplaçant;

iii) à son départ, ce salarié est inscrit sur une liste de rappel pour une période maximale de six mois;

iv) si le statut du salarié temporaire devait changer pour le statut régulier, la 1^{er} date d'embauche sera retenue pour les vacances;

x) **salarié étudiant**; tout salarié qui poursuit des études à temps complet dans une institution d'enseignement. L'utilisation du salarié étudiant n'a pas pour effet d'empêcher l'utilisation de salariés d'autres statuts. Le salarié étudiant n'a pas droit aux avantages prévu à la convention collective à l'exception du salaire. Le salarié étudiant ne paie pas de cotisation syndicale.

- y) **syndicat** : le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4397.
- [2.] Pour les fins d'application et d'interprétation de la convention, le genre masculin comprend et inclut le genre féminin en tenant compte du contexte.

ARTICLE 2. OBJET

- [1.] La convention a pour objet de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses salariés, d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables et de régler les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.
- [2.] Les parties s'engagent, nonobstant la durée de la présente convention collective, à se rencontrer dans le cadre d'un comité de relations de travail afin de discuter et résoudre, dans la mesure du possible, toutes problématiques qui pourraient survenir en cours de convention.

ARTICLE 3. JUSTICE, ÉQUITÉ ET ABSENCE DE DISCRIMINATION

- [1.] Aux fins de l'application de la convention, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de discrimination contre un salarié pour un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.
- [2.] Ni l'employeur, ni le syndicat, et ni les salariés ne doivent exercer de distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- [3.] L'employeur et le syndicat s'entendent pour proscrire tout harcèlement et toute conduite de nature à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié.

ARTICLE 4. DROITS DE L'EMPLOYEUR

- [1.] Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion lesquelles peuvent être limitées seulement par une disposition spécifique de la convention ou d'une loi.

ARTICLE 5. ACCRÉDITATION ET RÉGIME SYNDICAL

- [1.] Sauf en cas d'urgence, lors d'un surcroît de travail, lors de l'entraînement ou de la formation, les salariés exclus de l'unité de négociation ne peuvent remplir les fonctions prévues à l'annexe B.



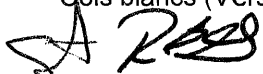
- [2.] L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur et mandataire des salariés couverts par la convention ou par le certificat d'accréditation délivré par la Commission des relations du travail.
- [3.] Aucune entente particulière relative aux conditions de travail contraires à celles prévues par la convention n'est valable sauf en cas d'entente écrite entre l'employeur et le syndicat, signée par les parties. Telle entente fait alors partie intégrante de la convention.
- [4.] Les salariés régis par la convention doivent, dès sa signature, devenir et demeurer membres en règle du syndicat, et ce, comme condition du maintien de leur emploi.
- [5.] Tout salarié doit remplir la carte d'adhésion syndicale fournie par le syndicat. Elle doit être datée et signée.
- a) Le syndicat se charge de faire signer les cartes;
 - b) L'employeur fournit une version électronique de la convention, accessible à partir du réseau informatique.
- [6.] Toute correspondance transmise à un salarié et relative à la convention est transmise au syndicat dans les meilleurs délais.

Cotisation syndicale

- [7.] L'employeur retient sur le salaire de tout salarié, et ce dès la première paie, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation syndicale en conformité avec la politique du syndicat en cette matière.
- [8.] L'employeur remet au syndicat les cotisations syndicales retenues conformément au paragraphe ci-dessus avant le 15 du mois suivant celui où la retenue a été effectuée.
- [9.] La remise prévue au paragraphe ci-dessus est accompagnée :
- a) d'un écrit où sont consignés le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié, le montant versé pour chacun ou le motif pour lequel aucune cotisation n'a été prélevée;
 - b) d'un écrit où sont consignés le nom des nouveaux salariés, leur numéro d'assurance sociale, leur adresse, leur date d'embauche et la date de leur premier jour de travail.
- [10.] L'employeur indique sur les formulaires gouvernementaux appropriés le montant des retenues syndicales de chaque salarié.

ARTICLE 6. LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- [1.] Le syndicat avise par écrit l'employeur du nom des membres du comité exécutif, du représentant syndical dûment mandaté et de toute modification à ces informations.
- [2.] Dans le cas d'un grief ou d'une mécontente se rapportant aux conditions de travail prévues à la convention ou d'un accident de travail, un membre de l'exécutif du syndicat peut, sans perte de salaire, mener une enquête. Ce salarié peut s'absenter de son travail après avoir reçu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Cette absence est autorisée pour un temps raisonnable seulement.
- [3.] Un salarié à la fois, désigné par le syndicat, peut s'absenter du travail pour assister aux congrès des diverses instances syndicales et aux autres activités syndicales (formation). Le permis d'absence doit être demandé à l'employeur au moins dix (10) jours avant l'activité. L'employeur ne paie, au cours d'une même année civile, qu'un maximum de trois (3) jours de salaire afin de participer aux activités syndicales précédemment mentionnées. Le salaire payé alors sera le taux de salaire horaire régulier. A compter de 2017, le nombre maximum de jours de libération rémunéré sera de cinq (5).
- [4.] Le nombre total de jours qui peuvent être utilisés dans le cadre du paragraphe ci-dessus est limité à vingt (20) par période du 1^{er} janvier au 31 décembre pour l'ensemble des salariés.
- [5.] Nonobstant ce qui précède, l'employeur convient de libérer, sans perte de salaire, un (1) membre du comité exécutif du syndicat pour participer :
- a) à toute séance de négociation, de conciliation ou de médiation nécessaire à la conclusion d'une convention collective de travail. Seules les heures coïncidant avec l'horaire de travail régulier prévu à l'article 20 sont alors rémunérées;
 - b) à toute rencontre avec l'employeur et à sa demande;
 - c) à toute rencontre de comité prévue à la présente convention.
- [6.] Pour bénéficier des absences mentionnées aux paragraphes [2] et [3], le syndicat transmet à l'employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, une demande écrite. Cette dernière doit informer l'employeur du nom du salarié pour qui l'absence est demandée, de la nature et la durée de l'absence.
- [7.] Le représentant syndical peut rencontrer tout salarié, sans perte de salaire, à l'établissement et durant les heures de travail, aux conditions suivantes :
- a) une demande a été faite au préalable à l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable;



- b) la durée de la rencontre entre le salarié et le représentant syndical est raisonnable.

ARTICLE 7. RÈGLES GÉNÉRALES DE CALCUL DANS LA DÉTERMINATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL POUR CERTAINS SALARIÉS
--

- [1.] Les règles générales de calcul ci-dessous s'appliquent dans l'établissement de conditions de travail pour certains salariés, sauf si une règle spécifique est prévue ailleurs dans la convention :
- [2.] Pour les salariés saisonniers : les conditions de travail sont établies conformément aux règles prévues à la définition de « salarié saisonnier ». De plus, afin de bénéficier d'un avantage, le salarié doit être présent au travail.
- a) Aux fins du paragraphe ci-dessus, est considéré « présent au travail » tout salarié saisonnier travaillant selon un horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures et qui n'est pas absent en raison des congés prévus à la convention et ayant une durée égale ou supérieure à cinq (5) jours (voir notamment l'article 35, l'article 36, l'article 37, l'article 38, l'article 39, l'article 42 et l'article 44;
- b) Sans restreindre la généralité de ce qui précède :
- i) les règles de calcul de l'ancienneté sont identiques à celles pour un salarié régulier;
- ii) la période d'essai est celle prévue à la définition de « période d'essai » et peut donc se poursuivre sur plus d'une saison.
- [3.] Pour les salariés dont l'horaire de travail est de moins de trente-cinq (35) heures sur une base hebdomadaire : les avantages sont calculés en respectant la proportion suivante : le nombre d'heures travaillées par semaine divisée par trente-cinq (35).
- a) Sans restreindre la généralité de ce qui précède :
- i) les règles de calcul de l'ancienneté sont celles d'un salarié régulier;
- ii) la période d'essai est celle prévue à la définition de « période d'essai » et nécessite donc plus de jours de travail que le nombre habituellement requis pour un salarié régulier ayant un horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures;
- iii) le calcul des heures supplémentaires est effectué selon les règles prévues à l'article 23 dans la seule mesure où seules celles au-delà de trente-cinq (35) au cours d'une semaine donnent droit à une rétribution à un taux majoré;

- iv) la proportion établie au paragraphe [3.] du présent article s'applique dans la détermination du nombre de jours de congé payés selon les règles prévues à l'article 34 portant sur les vacances annuelles;
- v) la proportion établie au paragraphe [3.] du présent article s'applique dans la détermination du nombre de jours fériés payés selon les règles prévues à l'article 40 portant sur le sujet. À cet égard, une banque est créée;
- vi) la proportion établie au paragraphe [3.] du présent article s'applique dans la détermination du nombre de jours de congés en cas de maladie comme prévu à l'article 41 portant sur le sujet;
- vii) la proportion établie au paragraphe [3.] du présent article s'applique dans la détermination du nombre d'heures payées aux fins des congés pour événements familiaux comme prévu à l'article 42 portant sur le sujet.

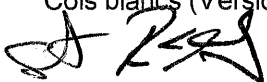
[4.] Pour les salariés remplaçants : les avantages sont calculés conformément aux règles prévues à la définition de « salarié remplaçant ».

ARTICLE 8. MAINTIEN DES DROITS D'UN SALARIÉ

[1] Tout salarié qui s'absente de son travail conformément à la convention ne perd aucun de ses droits dans la convention.

ARTICLE 9. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- [1.] C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.
- [2.] Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention et toute mesure disciplinaire visées par l'article 43 sont soumises et réglées conformément aux dispositions du présent article.
- [3.] Un salarié qui se croit lésé à la suite d'une prétendue violation ou interprétation de la convention ou qui s'est vu imposer une mesure disciplinaire doit présenter son grief par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours qui suivent telle prétendue violation, interprétation ou imposition. Tel écrit, dûment signé par le salarié, doit contenir un exposé sommaire des faits.
- [4.] Dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'écrit prévu au paragraphe ci-dessus, l'employeur doit rencontrer le salarié.
- [5.] Dans les dix (10) jours qui suivent la rencontre prévue au paragraphe ci-dessus avec le salarié, l'employeur doit faire part de sa décision au salarié par écrit.



- [6.] Si le salarié n'est pas satisfait de la décision de l'employeur, ou à défaut de décision écrite de ce dernier, le syndicat peut porter le grief ou la mésentente à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cet effet à l'employeur.

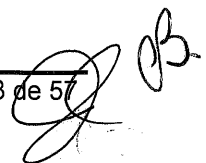
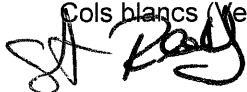
SECTION II. COMITÉS PARITAIRES

ARTICLE 10. CRÉATION DE COMITÉS PARITAIRES

- [1.] L'employeur et le syndicat conviennent de créer les comités paritaires suivants :
- a) comité paritaire sur la classification des emplois;
 - b) comité paritaire en matière d'assurances collectives;
 - c) comité paritaire en matière de régime de retraite;
 - d) comité des relations du travail;
 - e) comité paritaire en matière de santé et de sécurité au travail.

ARTICLE 11. RÈGLES GÉNÉRALES DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS PARITAIRES

- [1.] La création de tout comité paritaire ne doit pas avoir pour effet :
- a) de limiter le droit de gérance de l'employeur;
 - b) de réduire les droits des autres groupes d'employés régis par les mêmes règles, plus précisément en ce qui a trait au régime de retraite, aux assurances collectives ou au comité de santé et sécurité au travail.
 - i) En ce sens, le syndicat reconnaît le droit de l'employeur d'inviter comme membre du comité paritaire en matière d'assurances collectives, comme membre du comité paritaire en matière de régime de retraite et comme membre du comité paritaire en matière de santé et sécurité au travail tout représentant d'autres groupes d'employés.
- [2.] Les règles générales de fonctionnement des comités sont celles-ci :
- a) chaque comité est constitué d'un (1) salarié désigné par le syndicat;
 - i) malgré ce qui précède, le comité paritaire sur la classification des emplois est constitué de deux (2) salariés désignés par le syndicat;
 - b) le conseiller syndical peut accompagner le membre lors de toute rencontre du comité;



- c) si une décision doit être prise à la suite d'un vote, seul le salarié désigné peut voter. Autrement dit, le conseiller syndical n'a pas de droit de vote;
- d) le salarié désigné est seul responsable d'informer le syndicat et les autres salariés de son unité de négociation des travaux et des recommandations de tout comité paritaire auquel il participe;
- e) s'il y a lieu, la rédaction d'un compte rendu de toute rencontre d'un comité paritaire est sous la responsabilité de l'employeur. D'ailleurs, seul le compte rendu rédigé par l'employeur et approuvé par la majorité des membres d'un comité paritaire est officiel;
- f) la désignation de tout autre membre d'un comité en provenance d'autres groupes d'employés n'est pas soumise à l'approbation du syndicat. Toutefois, l'employeur informe le syndicat de telles désignations.

[3.] Les règles générales de fonctionnement du comité des relations du travail sont celles-ci :

a) Constitution du comité

- i) Les parties conviennent de maintenir un comité des relations du travail, ci-après nommé le CRT.

b) Composition du comité

- i) Le CRT est composé d'un maximum de quatre (4) membres dont deux (2) représentants de la Ville et de (2) deux représentants du Syndicat.

c) Réunion du comité des relations du travail

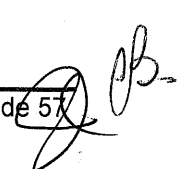
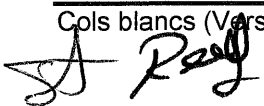
- i) Le CRT se réunit aux besoins, à la date, à l'heure et au lieu convenu entre les parties. L'ordre du jour est préparé par un représentant de la Ville et un représentant du Syndicat et se doit d'être finalisé au plus tard la semaine précédant une rencontre.
- ii) Chaque réunion du CRT est suivie d'un procès-verbal dont copie est transmise par la Ville au syndicat dans un délai de sept (7) jours avant la tenue de la prochaine réunion et doit être approuvé par les parties en début de rencontre.
- iii) Le syndicat peut, lors de rencontre, se faire accompagner d'un conseiller externe.
- iv) Les rencontres du CRT ou de tous comités conjoints ont lieu durant les heures normales de travail et les représentants des salariés sont libérés de leur travail sans perte de salaire et de bénéfices, comme s'ils avaient été au travail pour y participer. Ces rencontres se font toujours à taux de salaire régulier, à moins que le total des heures dépasse trente-cinq (35) heures dans la même semaine.

d) Objectifs

- i) Le comité des relations du travail a pour objectifs l'étude et la discussion de toute mésentente d'intérêt commun pouvant intéresser une personne salariée, le Syndicat ou la Ville, ou tout problème d'application ou d'interprétation de la convention collective. Il a également comme objectif de permettre aux parties l'échange d'information.

ARTICLE 12. RÈGLES PARTICULIÈRES DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ PARITAIRE SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

- [1.] Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de définir le contenu des emplois et d'assigner les tâches aux salariés.
- [2.] L'employeur doit définir le contenu des emplois selon le travail accompli par le salarié ou, qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'employeur.
- [3.] L'employeur identifie les critères d'évaluation et leur pondération.
- [4.] Si un salarié prétend :
- a) qu'une modification de son travail ou de ses conditions d'exécution apportée par l'employeur a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement assigné ou;
 - b) que la description de fonction n'est plus, dans son ensemble, représentative des tâches accomplies, il peut formuler une demande de révision de sa description de tâche et de l'évaluation de sa fonction au comité paritaire par l'entremise du salarié désigné.
- [5.] Le rôle des membres représentant le syndicat est d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui concerne les descriptions de fonctions et leur évaluation.
- [6.] Malgré toute autre disposition du présent article, l'employeur peut créer tout nouveau poste ou toute nouvelle fonction.
- a) dans le cas de la création d'un nouveau poste : aucune démarche n'est requise car la fonction est déjà évaluée;
 - b) dans le cas de la création d'une nouvelle fonction : l'employeur doit, préalablement à l'affichage, transmettre au syndicat la description de la fonction proposée et sa classification (pointage).
- [7.] Si dans les dix (10) jours de l'envoi de la proposition patronale exigée par le paragraphe [6.] b), le syndicat n'a pas contesté la description ou la classification de la fonction, le tout est considéré comme accepté et l'intervention du comité paritaire n'est pas sollicitée.

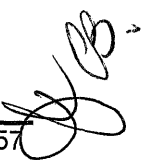
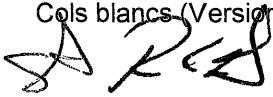


- [8.] Si dans les dix (10) jours de l'envoi de la proposition patronale exigée par le paragraphe [6.] b), le syndicat a contesté la description ou la classification de la fonction, l'intervention du comité paritaire est sollicitée. Ainsi, le comité se rencontre afin de tenter de s'entendre sur l'évaluation de la fonction.
- a) La décision du comité doit être rendue dans les trente (30) jours de l'envoi de la proposition patronale exigée par le paragraphe [6.] b).
- [9.] Nonobstant toute autre disposition du présent article, l'employeur se réserve le droit de mettre en vigueur une nouvelle fonction et sa classification avant d'en avoir discuté avec le comité. Toutefois, si cela se produit, le syndicat conserve tous ses droits conformément au présent article.
- [10.] Tout accord intervenu au comité doit être ratifié par l'employeur et le syndicat par la signature d'une entente.
- [11.] Aucun paiement rétroactif n'est assuré à la suite de la reclassification d'un emploi dans une classe supérieure, à moins d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur. Dans ce cas, cette entente prévoit les modalités de versement du paiement rétroactif.
- [12.] Des descriptions de postes seront rédigées par l'employeur. Celles-ci seront disponibles pour consultation sur le réseau informatique de la ville.

SECTION III. DISPOSITIONS RELATIVES À L'ANCIENNETÉ ET À LA PROTECTION DE L'EMPLOI

ARTICLE 13. ANCIENNETÉ

- [1.] L'ancienneté s'acquiert une fois la période d'essai terminée et rétroagit à la date d'embauche.
- [2.] L'annexe A de la convention présente la liste officielle d'ancienneté des salariés réguliers au service de l'employeur à la date de la signature de la convention.
- [3.] Au plus tard le 1^{er} avril de chaque année suivant la signature de la convention, l'employeur remet au syndicat une mise à jour de l'annexe A.
- [4.] Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) il abandonne volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour une cause juste et suffisante;
- c) le salarié saisonnier est mis à pied et le demeure pour une période excédant douze (12) mois consécutifs;



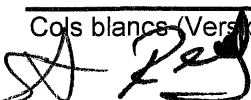
- d) le salarié saisonnier est mis à pied et omet, sans raison valable, de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une lettre certifiée de l'employeur, à sa dernière adresse connue, le rappelant au travail;
- i) Pour les fins de l'application du sous paragraphe d), constitue une « raison valable » le cas où les deux conditions suivantes sont remplies : le salarié saisonnier ne se rapporte pas au travail parce qu'il occupe un autre emploi et lorsque l'offre de rappel au travail par l'employeur est inférieure à deux (2) mois. Dans les autres cas, le salarié est réputé ne pas fournir une raison valable;
- e) il est promu à un emploi non assujéti à la convention au sein de la Ville et déclare, par écrit après trente (30) jours de travail à l'essai dans ce nouvel emploi, accepter cette promotion. Copie de cet écrit est transmis par l'employeur au syndicat. À défaut de remettre à l'employeur cette déclaration dans les délais prescrits, le salarié est considéré avoir accepté la promotion;
- f) il est absent pour une période excédant trente-six (36) mois en raison d'une maladie ou d'un accident autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail;
- g) il est absent pendant trois (3) jours sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable.

ARTICLE 14. NOMBRE DE SALARIÉS

- [1.] L'employeur s'engage à ce que le nombre de salariés réguliers ne soit jamais inférieur à celui au moment de la signature de la convention et inscrit à l'annexe A.

ARTICLE 15. POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE, POSTE VACANT ET NOUVEAU POSTE

- [1.] Tout poste temporairement dépourvu de son titulaire, tout poste vacant et tout nouveau poste couverts par l'accréditation doivent être affichés durant une période de sept (7) jours de calendrier.
- a) L'affichage prévu au paragraphe ci-dessus peut être sous forme électronique, c'est-à-dire transmis par courriel aux salariés réguliers ou saisonniers cols blancs ainsi qu'aux salariés œuvrant à la « bibliothèque » selon l'adresse courriel inscrite au carnet de l'employeur.
- [2.] Le présent article s'applique dans les cas suivants :
- a) le poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période certaine de plus de dix (10) jours;



b) un nouveau poste ou une nouvelle fonction est créé.

[3.] Le présent article ne s'applique pas dans les cas suivants :

a) le poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de dix (10) jours ou moins;

b) le salarié régulier est absent en raison d'un congé accordé conformément aux articles portant sur les vacances annuelles;

c) malgré le sous-paragraphe a) du paragraphe [2.] :

i) le poste temporairement dépourvu de son titulaire est l'un des suivants :

(1) technicien en informatique car les règles prévues au paragraphe [5.] s'appliquent;

(2) agent d'inspection et agent d'inspection (environnement) car les règles de l'article 26, portant sur le remplacement, s'appliquent ou l'employeur rappelle au travail un salarié saisonnier occupant l'un de ces postes;

ii) les parties ont convenu d'une autre solution;

[4.] Si l'un des cas prévus au paragraphe [2.] du présent article se présente, la procédure suivante s'applique :

a) au cours des dix (10) jours ouvrables suivant l'absence du salarié ou la création d'une fonction ou d'un poste, l'employeur comble la fonction ou le poste en l'offrant à un salarié selon son expérience pour le remplir et en tenant compte de son ancienneté;

b) durant le délai mentionné au sous paragraphe a), l'employeur affiche le poste à combler durant une période de sept (7) jours de calendrier;

c) pendant la durée de l'affichage mentionnée au sous paragraphe b), la période requise pour l'analyse des candidatures reçues et celle nécessaire à une prise de décision par l'employeur, le salarié identifié au sous paragraphe a) continue à occuper le poste;

d) à la suite des périodes d'affichage, d'analyse et de décision mentionnée aux sous paragraphes b) et c), l'employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi tous ceux qui ont posé leur candidature et qui satisfait aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches;



- e) À l'exception d'un remplacement pour un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de plus de dix (10) jours, et dans le cas où aucun candidat n'est retenu en vertu du paragraphe d, l'employeur s'engage à considérer le salarié de la section locale S.C.F.P. 4465 (bibliothèque), qui a le plus d'ancienneté parmi tous ceux qui ont posé leur candidature et qui satisfait aux exigences du poste. Les règles prévues aux paragraphes 6, 7, 8 et 9 s'appliquent.
- f) la vacance créée par la mutation à la suite du processus prévu ci-dessus est également comblée conformément au présent article.

[5.] Dans le cas prévu au sous-paragraphe c) i) (1) du paragraphe [3.] :

- a) l'employeur conclut un contrat avec une entreprise ou une personne physique externe à l'organisation.
 - i) Dans le cas où le contrat est conclu avec une entreprise, les règles relatives à un salarié remplaçant prévues à la convention ne s'appliquent pas;
 - ii) Dans le cas où le contrat est conclu avec une personne physique, les règles relatives à un salarié remplaçant prévues à la convention s'appliquent.

[6.] Le présent article n'oblige aucunement l'employeur à afficher ou à combler un poste à l'externe.

[7.] Tout salarié qui désire déposer sa candidature afin de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, un poste vacant ou un nouveau poste doit le faire dans le délai prévu ci-dessus.

[8.] Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion, une mutation ou une affectation temporaire n'affecte en rien le droit d'un salarié de postuler pour une promotion, mutation ou affectation ultérieure.

[9.] Le salarié par qui le poste est comblé a droit à une période d'essai et d'initiation d'une durée maximum de trente (30) jours.

- a) Si le salarié est maintenu dans le poste au terme de la période d'essai et d'initiation, il est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- b) Si, au cours de cette période, le salarié décide de réintégrer son ancien poste ou s'il est appelé à le réintégrer à la demande de l'employeur, il le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste;
- c) Dès le début de la période d'essai et d'initiation, le salarié est rémunéré selon le taux horaire de l'échelon salarial du poste à l'essai déterminé par

l'employeur. Dans les cas de promotion, l'échelon ainsi déterminé doit avoir pour effet d'hausser le salaire du salarié.

- d) Si la période d'essai et d'initiation est interrompue par le salarié pour une durée de six (6) mois ou plus, l'employeur est réputé avoir réintégré ce salarié à son ancien poste dès le premier jour d'interruption de la période d'essai et d'initiation.
- [10.] Dans le cas d'un nouveau poste, soit un poste non prévu à l'annexe A, celui-ci est soumis au comité paritaire de classification des emplois selon la procédure établie à l'article 12.
- [11.] Un salarié peut être affecté pour une durée maximale de six (6) mois à un poste exclu de l'unité d'accréditation. A la fin de cette affectation, il reprend son poste et les bénéfices afférents sans perdre son ancienneté. La période peut être prolongée au besoin, après entente entre les parties. Le salarié continue d'acquitter ses cotisations syndicales.

ARTICLE 16. SOUS-TRAITANCE

- [1.] Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier n'est mis à pied, congédié, ni ne subit de baisse de traitement par suite de l'octroi de contrats.

ARTICLE 17. CHANGEMENT DE STRUCTURE

- [1.] Dans le cas où par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement de structure à l'employeur, ce dernier s'engage à prévoir que les conditions de travail, droits, privilèges ou tous autres avantages prévus à la convention soient maintenus pour tous les salariés réguliers.

ARTICLE 18. CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

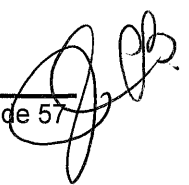
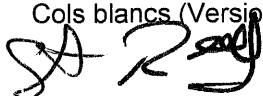
- [1.] Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, l'employeur prend les moyens nécessaires afin que le salarié s'adapte aux différents changements, améliorations, modifications ou transformations.
- [2.] Aucun salarié régulier visé à l'annexe « A » ne sera congédié, ni mis à pied, ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'un changement technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, sous réserve de l'article 13.

ARTICLE 19. FIN D'EMPLOI ET MISE À PIED D'UN SALARIÉ SAISONNIER***Fin d'emploi***

- [1.] L'employeur remet au salarié une attestation écrite de l'expérience acquise et un relevé d'emploi dans les délais prévus par toute loi.
- [2.] Comme prévu au paragraphe [8.] de l'article 25, l'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, son dernier chèque de paie à la condition d'avoir été avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.
- [3.] Comme prévu au paragraphe [7.] de l'article 33, un salarié dont l'emploi se termine avant ses vacances reçoit, au moment de son départ, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.
- [4.] Comme prévu au paragraphe [16.] de l'article 41, si un salarié quitte son emploi, il reçoit le solde des jours de congés en cas de maladie auxquels il a droit au taux régulier.

Mise à pied d'un salarié saisonnier

- [5.] La mise à pied d'un salarié saisonnier est précédée d'un avis écrit remis au salarié au moins deux (2) semaines avant sa date effective. Une copie de cet avis est remise au syndicat.
- [6.] Les obligations prévues aux paragraphes [1] à [4] ci-dessus s'appliquent dans le cas d'une mise à pied d'un salarié saisonnier sous réserve des adaptations nécessaires.
- [7.] Dans le cas où l'unité de négociation comporte plusieurs salariés saisonniers pour une même fonction, la mise à pied s'effectue selon l'ancienneté des salariés saisonniers en cause.
- [8.] Le nom du salarié saisonnier mis à pied est ajouté à une liste de rappel.
- [9.] Le salarié mis à pied doit se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de la réception d'une lettre certifiée de l'employeur, transmise à sa dernière adresse connue, le rappelant au travail, sous peine de l'application de l'article 13.
- [10.] L'employeur rappelle au travail les salariés de la liste de rappel par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté, du plus ancien au moins ancien. Par la suite, et s'il y a lieu, les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté en autant qu'ils répondent aux exigences normales de la tâche.
- [11.] Le salarié qui est rappelé pour une période de plus de deux (2) mois de travail doit être avisé au moins quinze (15) jours avant la date prévue de son retour.



SECTION IV. DISPOSITIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL**ARTICLE 20. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL*****Période du dernier lundi de septembre au premier lundi de mai (exclusivement)***

- [1.] L'horaire de travail régulier des salariés est de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30 du lundi au vendredi.
- [2.] Malgré le paragraphe [1] :
- a) l'horaire de travail régulier du salarié qui occupe le poste de commis aux travaux publics (Service des infrastructures) est de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h du lundi au vendredi;
 - b) sous réserve des règles prévues au paragraphe [3.] ci-dessous, l'horaire de travail régulier des salariés qui occupent les postes d'agent d'inspection d'agent d'inspection (environnement, n° 2), de coordonnateur aux communications web et médias sociaux, de coordonnateur à la culture et aux événements, de coordonnateur maison des jeunes et la technicienne en informatique est variable dans un cadre maximal de trente-cinq (35) heures par semaine, incluant le jour, le soir, la nuit et les fins de semaine selon la procédure suivante :
 - i) le salarié propose un horaire hebdomadaire au moins douze (12) jours avant son entrée en vigueur. L'horaire ainsi proposé doit tenir compte de toutes les obligations et contraintes connues à ce moment du salarié (exemple : convocation à la Cour, convocation à une réunion, etc.) et d'une période de quarante-huit (48) heures consécutive comme période de repos;
 - ii) l'employeur, approuve avec ou sans modification, l'horaire proposé selon les besoins du service, dix (10) jours avant son entrée en vigueur;
 - iii) toute modification à l'horaire approuvé ayant pour effet d'augmenter le nombre d'heures travaillées conduit à l'application de l'article 23;
 - iv) Dans le cas où deux salariés occupent le même poste, le salarié ayant le moins d'ancienneté occupera le poste ayant un horaire variable;
 - v) L'horaire variable de l'agent d'inspection (environnement, n° 2) débute le 1^{er} lundi de mai et se termine le dernier vendredi de septembre.

[3.] L'horaire prévu au paragraphe [2.] b) du présent article ne s'applique pas au salarié qui occupe le poste d'agent d'inspection lorsqu'un salarié saisonnier, occupant le même poste, est présent au travail.

- a) Aux fins du paragraphe ci-dessus, est considéré « présent au travail » tout salarié saisonnier travaillant selon un horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures et qui n'est pas absent en raison des congés prévus à la présente convention et ayant une durée égale ou supérieure à cinq (5) jours (voir notamment l'article 35, l'article 36, l'article 37, l'article 38, l'article 39, l'article 42 et l'article 44).

Période du premier lundi de mai au dernier lundi de septembre (exclusivement)

[4.] L'horaire de travail régulier des salariés est :

- a) de 8 h à 12 h et de 12 h 45 à 16 h 30 du lundi au jeudi;
- b) de 8 h à 12 h le vendredi.

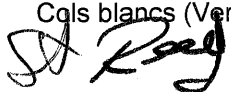
[5.] Le paragraphe [4.] n'a aucune incidence sur les salariés dont l'horaire de travail est établi conformément aux paragraphes [2.] b) et [3] du présent article;

[6.] Malgré le paragraphe [4.], l'horaire de travail du salarié qui occupe le poste de commis aux travaux publics (Service des infrastructures) est :

- a) de 7 h 30 à 12 h et de 12 h 45 à 16 h du lundi au jeudi;
- b) de 7 h 45 à 11 h 45 le vendredi;

[7.] Malgré le paragraphe [4.], l'horaire de travail des salariés qui occupent les postes de commis et d'agent aux réservations au Service des loisirs et de la vie communautaire est :

- a) de 8 h à 12 h et de 12 h 45 à 16 h 30 du lundi au jeudi;
- b) de 8 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 30, un vendredi sur deux, en alternance entre les salariés en cause.
- i. Chaque année, au moment de l'entrée en vigueur de l'horaire pour la période du 1^{er} lundi de mai au dernier lundi de septembre exclusivement, le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés en cause décide s'il travaille ou non le premier vendredi de cette période de manière à établir l'alternance.



- ii. Si le dernier lundi de septembre ne coïncide pas avec la fin d'une période de paie, l'horaire d'été se terminera le lundi suivant.

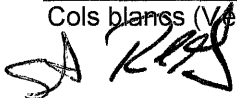
Retard de la période régulière de dîner

- [8.] Si les besoins du service justifient qu'un salarié retarde sa période régulière de repas¹, l'employeur lui alloue ce même temps aussitôt que possible. L'employeur doit prendre, lorsque possible, les mesures nécessaires afin de permettre que la période des repas ne soit pas décalée de plus d'une heure et demie.
- a) Si la période de repas ne peut être reportée comme prévu au paragraphe précédent, l'employeur paye le temps fait durant la période régulière de repas en heure supplémentaire.

Horaires variables

- [9.] A des fins d'accommodement, nonobstant les horaires convenus dans la présente convention collective, une flexibilité de l'horaire régulier sera possible et ce sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat.
- a) L'employeur peut refuser l'horaire variable à une personne si elle juge que son travail est incompatible avec ce type d'horaire;
- b) L'application de l'horaire variable ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le paiement d'heures supplémentaires qui n'auraient pas découlé de l'application de l'horaire normal;
- c) L'application de l'horaire variable ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des coûts supplémentaires à l'employeur;
- d) La durée de la période de repas ne peut pas être inférieure à trente (30) minutes;
- e) Les périodes de pauses ne peuvent être utilisées pour réduire la durée normale de la journée de travail;
- f) Les heures de travail doivent respecter les besoins du service;
- g) Cet article n'a pas pour but de permettre un horaire de travail comprimé de quatre jours par semaine sur une base régulière;
- h) Les heures durant lesquels le salarié peut effectuer sa journée de travail se situent entre 7h30 et 17h30;
- i) Les congés fériés et les vacances comptent pour sept (7) heures par jour;

¹ À titre d'exemples et de manière non limitative : terminer de répondre à une personne, redémarrer les serveurs, terminer l'envoi des données pour une paye, etc.



ARTICLE 21. REPAS ET PÉRIODE DE REPOS

- [1.] Tous les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, l'une dans la première partie (généralement dans l'avant-midi) et l'autre dans la deuxième partie (généralement dans l'après-midi) de leur quart de travail. Les périodes de repos doivent être prises à l'établissement et sont sans perte de salaire.
- [2.] L'employeur fournit aux salariés un endroit convenable pour manger et se détendre.

ARTICLE 22. SÉCURITÉ ET SANTÉ

- [1.] Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- [2.] L'employeur fournit les moyens de protection suivants aux salariés dont les tâches exigent le port :
- a) casque;
 - b) bottes de sécurité;
 - c) bottes d'hiver;
 - d) imperméable;
 - e) veste sans manche aux fins d'identification.
- Les pièces d'équipements énumérées au paragraphe ci-dessus :
- f) sont remplacées au besoin en échange de l'article brisé;
 - g) demeurent la propriété de la Ville;
 - h) doivent rester à l'établissement en tout temps.
- [3.] Le salarié doit utiliser ces moyens de protection énumérés au paragraphe [2].
- [4.] L'employeur fournit une trousse de premiers soins à la disposition des salariés.
- [5.] L'employeur régit les salariés selon les dispositions de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (LATMP)* et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- [6.] L'employeur verse au salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui reçoit des indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité

au travail, conformément à la LATMP, la différence entre les indemnités reçues et son salaire net régulier.

- [7.] Si un salarié est victime d'un accident de travail, l'employeur doit, lorsque possible, donner les premiers soins au salarié. S'il y a lieu, le transport ambulancier est à la charge de l'employeur.

ARTICLE 23. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- [1.] Tout travail en dehors de l'horaire régulier de travail par un salarié, soit du travail en heure supplémentaire, doit être préalablement autorisé par le supérieur immédiat.
- [2.] Si du travail doit être exécuté en dehors des heures régulières de travail, l'employeur doit d'abord l'offrir au salarié qui effectue habituellement ce travail. Par la suite, l'employeur l'offre aux autres salariés du même service qui effectuent occasionnellement ce travail par ordre d'ancienneté.
- [3.] Malgré le paragraphe [2], si le temps supplémentaire est requis aux fins de compléter un travail déjà entrepris, l'employeur doit l'offrir au salarié assigné à ce travail.
- [4.] Un salarié a le droit de refuser de travailler en heure supplémentaire sauf dans les cas d'urgence. Toutefois, lorsque tous les salariés d'un même service refusent de travailler en heure supplémentaire, il devient obligatoire par ordre inversé d'ancienneté.
- [5.] Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire régulier majoré de 50 %. Cependant, si ces heures sont travaillées le dimanche ou lors d'un jour férié énuméré à l'article 40, elles sont rémunérées au taux régulier majoré de 100 %.
- [6.] Les heures effectuées en supplémentaire peuvent être accumulées et reprises en temps selon la majoration prévue au paragraphe [5] ou être payées, au choix du salarié régulier. Ce choix doit être inscrit par le salarié à l'endroit prévu à cette fin sur le formulaire élaboré par l'employeur pour chaque heure supplémentaire. Les heures supplémentaires effectuées par un salarié remplaçant ou un salarié saisonnier sont payées.
- [7.] Dans le cadre du présent article, un salarié régulier peut cumuler un maximum de dix (10) jours. La reprise du temps accumulé en banque se fait après entente avec le supérieur immédiat et aux conditions suivantes :
- a) Le salarié doit adresser la demande de reprise de temps 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;
 - b) L'employeur peut limiter le nombre de jours de congé consécutifs qui peuvent être repris à chaque fois.

- [8.] En tout temps, un salarié peut demander le paiement partiel ou total du solde des heures accumulées dans la banque temps mais non utilisées.
- [9.] Les heures accumulées dans la banque de temps mais non utilisées à la fin d'une année sont payées à la dernière période de paye annuelle sur un chèque séparé.
- [10.] Le présent article s'applique aux salariés qui occupent les postes dont les horaires de travail sont établis par le paragraphe [2.]b) de l'article article 20 sous réserve de ce qui suit :
- a) les heures supplémentaire correspondent aux heures travaillées au-delà de trente-cinq (35) dans une semaine ou au-delà de l'horaire établi conformément à l'article 20;
 - b) le paragraphe [5] est réputé se lire comme suit : « Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire régulier majoré de 50 %. Cependant, si ces heures sont travaillées le jour de repos hebdomadaire identifié par l'employeur selon l'article 20 ou lors d'un jour férié énuméré à l'article 40, elles sont rémunérées au taux régulier majoré de 100 % . »

ARTICLE 24. RAPPEL AU TRAVAIL

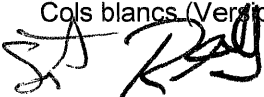
- [1.] Tout salarié rappelé au travail après ses heures régulières de travail et après avoir quitté l'établissement doit être rémunéré au taux horaire régulier majoré selon le taux établi au paragraphe [5.] de l'article 23 pour toute heure travaillée. Dans tous les cas, il a droit à une indemnité minimale de trois (3) heures à ce taux majoré.
- [2.] L'indemnité minimale prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque les heures travaillées précèdent immédiatement ou sont consécutives aux heures régulières de travail.
- [3.] Le calcul du temps de travail commence à compter de l'arrivée du salarié à l'établissement.

SECTION V. DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

ARTICLE 25. PAIEMENT DU SALAIRE ET REMBOURSEMENT DE COTISATION

- [1.] Les taux de salaires des salariés sont inscrits à l'annexe « C ».
- [2.] La paie est remise au salarié par dépôt bancaire à toutes les deux (2) semaines, soit le jeudi.
- [3.] Le talon du dépôt est distribué le jour du dépôt bancaire par courriel;

- [4.] Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, le talon du chèque ou sur un bulletin distinct :
- a) le nom de l'employeur;
 - b) les nom et prénom du salarié;
 - c) le titre d'emploi du salarié;
 - d) la date du paiement;
 - e) les périodes de travail qui correspondent au paiement;
 - f) le nombre d'heures régulières;
 - g) le nombre d'heures supplémentaires accumulées;
 - h) le nombre d'heures supplémentaires reprises;
 - i) le solde des heures supplémentaire accumulées;
 - j) le nombre d'heures de congé en cas de maladie en banque;
 - k) le nombre d'heures de vacances annuelles;
 - l) le nombre d'heures de congés fériés reportés en raison du paragraphe [1.]a) de l'article 40;
 - m) le taux horaire du salaire;
 - n) le montant du salaire brut;
 - o) le montant du salaire net;
 - p) la nature et le montant des retenues opérées ainsi que leur cumulatif;
 - q) la cotisation syndicale.
- [5.] Si une erreur de 100 \$ et plus survient sur la paye, l'employeur effectue la correction dans les trois (3) jours de la remise de la paye. Dans le cas d'une erreur de moins de 100 \$, la correction est effectuée lors de la paie suivante.
- [6.] Si une somme est versée en trop à un salarié par erreur de l'employeur sur une paye, la récupération de cette somme s'effectue à la paye suivante. Un arrangement entre l'employeur et le salarié est pris si le montant de l'erreur est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire hebdomadaire du salarié. Dans tous les cas cependant, la récupération complète doit survenir avant le 31 décembre de l'année où l'erreur a été constatée.



- [7.] Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu faute lourde de la part du salarié.
- [8.] L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, son dernier chèque de paie à la condition d'avoir été avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.
- [9.] Le taux de salaire d'un salarié régulier progresse d'un échelon à la date d'anniversaire de son embauche, sous réserve d'avoir atteint le maximum prévu à l'annexe « C ».

Remboursement de cotisation

- [10.] L'employeur paie, ou rembourse selon le cas, à tout salarié, une cotisation annuelle comme membre d'une corporation ou d'un ordre professionnel en relation avec sa fonction, sur présentation de pièces justificatives et si le gestionnaire du salarié a approuvé, au préalable et par écrit, cette adhésion.

ARTICLE 26. SALAIRE EN CAS DE REMPLACEMENT À UN POSTE D'UNE CLASSE SUPÉRIEURE
--

- [1.] Le salarié qui travaille à un poste d'une classe supérieure reçoit un salaire supérieur correspondant à l'un des échelons de cette classe supérieure pour les heures ainsi travaillées.
- [2.] Dans tous les cas, le travail au poste d'une classe supérieure doit avoir été préalablement autorisé, par écrit, par le supérieur immédiat du salarié.
- [3.] Un salarié ne peut refuser d'effectuer un remplacement à la demande de l'employeur sauf pour un motif sérieux.
- [4.] L'employeur détermine si le remplacement est partiel ou complet.
- a) Un remplacement est partiel s'il n'est pas effectué pour toutes les heures régulières de travail ou pour toute la durée de l'absence d'un salarié.
- [5.] A moins d'une entente particulière entre les parties, un salarié, qui est demandé par son supérieur immédiat pour effectuer partiellement les tâches d'un cadre lors d'un congé annuel et/ou lors d'un congé de maladie de plus de 5 jours consécutifs, reçoit une prime de cent dollars (100\$) par semaine.

ARTICLE 27. PRIME EN CONTREPARTIE D'UN TRAVAIL DE NUIT

- [1] Tout salarié qui travaille sur un quart de nuit reçoit une prime de un dollar cinquante l'heure (1,50 \$/h) pour toutes les heures de son quart de travail, régulières ou supplémentaires. Cette règle correspond à la formule mathématique suivante :

$$\left[\begin{array}{l} \text{[Taux horaire en temps régulier + 1,50 \$] x} \\ \text{le nombre d'heure en temps régulier} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{l} \text{[Taux horaire en heure supplémentaire +} \\ \text{1,50 \$] x le nombre d'heure supplémentaire} \end{array} \right]$$

Pour les fins du présent paragraphe, un quart de nuit est celui dont la majorité des heures régulières de travail se situe entre 21 h et 7 h.

ARTICLE 28. ASSURANCE COLLECTIVE

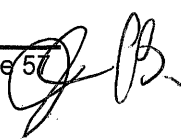
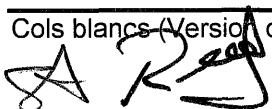
- [1.] L'employeur s'engage à maintenir pour la durée de la convention pour tous les salariés réguliers un régime d'assurance comportant les bénéfices équivalents à ceux discutés lors des dernières négociations.
- [2.] Le coût des primes est assumé à soixante pour cent (60 %) par l'employeur et à quarante pour cent (40 %) par le salarié régulier sauf si ce dernier est exempté en raison d'un régime plus avantageux par l'entremise de son conjoint. Dans ce cas, le salarié défraie entièrement le coût de la prime d'assurance-invalidité et l'employeur défraie le reste des primes de la couverture obligatoire prévue par le régime jusqu'à concurrence de soixante pour cent (60 %) de la prime totale. Le plan d'assurance groupe est obligatoire pour tous les salariés réguliers.
- [3.] Sous réserve des règles prévues au contrat d'assurance, dans tous les cas, aucune exemption ne peut dispenser le salarié régulier du paiement de la portion du régime d'assurance collective relative à l'invalidité.
- [4.] Toute modification au régime d'assurance collective est soumise au comité paritaire sur le sujet. De même, toute information pertinente reçue par l'employeur quant au régime est communiquée à ce comité paritaire dans les meilleurs délais.

ARTICLE 29. RÉGIME DE RETRAITE

- [1.] L'employeur s'engage pour la durée de la convention à maintenir le régime de retraite en vigueur au moment de la signature des présentes.
- [2.] A la signature de la présente convention collective, le salarié choisit sa contribution parmi les options suivantes :
- a) OPTION 1
- Salarié régulier : 4% du salaire brut
Employeur : 4% du salaire brut du salarié régulier
- b) OPTION 2
- Salarié régulier : 5% du salaire brut
Employeur : 5% du salaire brut du salarié régulier
- c) OPTION 3
- Salarié régulier : 6% du salaire brut
Employeur : 6% du salaire brut du salarié régulier
- d) OPTION 4
- Salarié régulier : 7% du salaire brut
Employeur : 7% du salaire brut du salarié régulier
- [3.] Par la suite, le 1^{er} décembre de chaque année, le salarié pourra modifier, à la hausse seulement, sa contribution selon les options prévues au paragraphe 2.
- [4.] Toute modification au régime de retraite est soumise au comité paritaire sur le sujet. De même, toute information pertinente reçue par l'employeur quant au régime est communiquée à ce comité paritaire dans les meilleurs délais.
- [5.] Le salarié ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge et un minimum de dix (10) ans d'ancienneté peut réduire sa semaine de travail durant les douze (12) derniers mois précédant la date effective de sa retraite à un minimum de vingt-quatre (24) heures de travail hebdomadairement.

ARTICLE 30. FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE REPAS ET D'HÉBERGEMENT

- [1.] Tout salarié qui doit utiliser sa voiture dans l'exercice de ses fonctions en raison de la non-disponibilité d'un véhicule municipal reçoit une indemnité de 0,50 \$ par kilomètre parcouru, plus les frais de stationnement s'il y a lieu.



- [2.] Tout salarié qui doit prendre un repas à l'occasion d'un déplacement autorisé par son supérieur immédiat à l'extérieur du territoire de la Ville a droit au remboursement des montants maximums ci-dessous sur présentation de pièces justificatives :
- a) 15 \$ pour le déjeuner;
 - b) 25 \$ pour le dîner;
 - c) 35 \$ pour le souper;
 - d) 175 \$ pour frais d'hébergement si la destination du déplacement est située à une distance de soixante-quinze (75) kilomètres ou plus de l'établissement.
 - i) Sur approbation préalable et écrite du directeur du service, les frais d'hébergement payés par l'employeur peuvent être supérieurs à celui inscrit au paragraphe ci-dessus.

ARTICLE 31. COURS DE PERFECTIONNEMENT

- [1.] Tout salarié régulier désirant suivre, dans une école ou université reconnue, un cours directement relié au poste qu'il occupe et qui veut se faire rembourser une partie de ses frais de scolarité, incluant les livres et tout matériel obligatoire, doit, au préalable, en faire la demande par écrit au supérieur immédiat.
- [2.] La demande doit être présentée au moins deux (2) mois avant le début du cours.
- [3.] Sur approbation du supérieur immédiat, les frais de scolarité sont remboursés à cent pour cent (100 %) du coût total à la condition que le salarié complète avec succès le cours et présente une attestation de réussite et un reçu des frais encourus.
- [4.] Si un salarié laisse son emploi dans l'année qui suit la réussite du cours, il doit rembourser à l'employeur cent pour cent (100 %) des coûts défrayés par celui-ci. Le montant remboursé est de cinquante pour cent (50 %) des coûts si le départ du salarié s'effectue avant la fin de la deuxième année.
- [5.] Pour tout cours de perfectionnement exigé par l'employeur, celui-ci assume la totalité des coûts d'inscription ainsi que les frais de déplacement, de stationnement, de repas et d'hébergement conformément à l'article 30.

ARTICLE 32. INDEMNITÉ POUR VÊTEMENTS

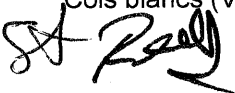
- [1.] L'employeur rembourse un montant maximal de 400 \$, taxes incluses, par période du 1^{er} janvier au 31 décembre aux salariés réguliers qui occupent les postes d'agent d'inspection et au salarié régulier qui occupe le poste de préposé et assistant au directeur adjoint, (SATI).

- a) Le montant maximal du remboursement est de 200 \$ pour tout salarié saisonnier qui occupe un poste d'agent d'inspection.
- [2.] L'employeur rembourse le coût de l'achat de vêtements répondant aux caractéristiques mentionnées au paragraphe [3] sur présentation de pièces justificatives et sous réserve du montant d'allocation prévu au paragraphe [1].
- [3.] Les vêtements admissibles au remboursement prévu au présent article doivent être préalablement approuvés par l'employeur et, de manière générale et non restrictive, répondre aux caractéristiques suivantes :
- a) les vêtements doivent être de couleurs neutres (exemples : beige, gris, bleu, vert, gris ou noir), sans écriture, ni slogan;
- b) les chandails et chemises doivent avoir des manches. Les camisoles ne sont pas acceptées;
- c) les vêtements ne doivent pas être du style « déchirés », avec des brillants ou à taille très basse dans le cas des pantalons ou à taille « nombril » dans le cas des chandails ou des chemises;
- d) les vêtements ne peuvent être identifiés par un logo, sauf celui de la Ville.
- [4.] Sous réserve de toute modification aux lois de nature fiscale, le montant du remboursement prévu au paragraphe [2] constitue un avantage imposable pour le salarié.

SECTION VI. DISPOSITIONS RELATIVES AUX VACANCES ANNUELLES

ARTICLE 33. RÈGLES GÉNÉRALES QUANT AUX VACANCES ANNUELLES

- [1.] La période de référence aux fins du calcul des vacances annuelles est du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- [2.] Les vacances annuelles doivent être prises entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre sous réserve des besoins du service. Elles ne peuvent être accumulées.
- [3.] Pour les fins du calcul des vacances annuelles, le salarié embauché entre le 1^{er} et le 15 d'un mois, inclusivement, est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- [4.] Pendant ses vacances annuelles, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- [5.] Le salarié qui, pendant la période de référence, a été en congé pour maladie, maternité ou accident, reçoit une indemnité à titre de vacances annuelles équivalente à ce qu'il recevrait s'il avait travaillé durant toute la période de référence.



- [6.] Si un ou plusieurs jours fériés ont lieu au cours des vacances annuelles d'un salarié, ils peuvent être ajoutés à la période de vacances du salarié ou payés, au choix du salarié.
- [7.] Tout salarié dont l'emploi se termine avant ses vacances, doit recevoir, au moment de son départ, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.
- [8.] L'employeur octroie les vacances demandées selon les conditions prévues à la présente section et au plus tard quinze (15) jours avant la date demandée par le salarié. À défaut, il doit respecter le choix du salarié.
- [9.] Tout salarié, incapable de prendre ses vacances à la période établie en raison d'un congé accordé conformément à la convention avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une date ultérieure au cours de la même année. À défaut de pouvoir les reporter, une indemnité compensatoire est versée au salarié par l'employeur au plus tard à la dernière période de paye annuelle de cette année.
- a) Sans restreindre la généralité de ce qui précède, un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles, peut ajourner ses vacances à une date fixée avec l'accord de son supérieur immédiat.
- [10.] Au plus tard le 1^{er} février de chaque année, une liste comportant l'ancienneté et le quantum de congé annuel auquel les salariés ont droit et une feuille d'inscription sont transmises par courriel à tous les salariés.
- [11.] Avant le 31 mars et à l'intérieur de chaque service, les salariés soumettent à leur supérieur immédiat, pour approbation, le choix des dates de vacances à être prises entre le 15 mai et le 15 septembre. L'approbation des dates de vacances par l'employeur respecte l'ordre d'ancienneté des salariés.
- [12.] Les salariés qui désirent prendre et terminer leurs vacances avant le 15 mai ou prendre leurs vacances après le 15 septembre soumettent leur demande à leur supérieur immédiat, pour approbation, au moins trente (30) jours avant le début de la date envisagée.
- [13.] L'employeur affiche les dates de vacances au plus tard le 30 avril, à défaut de quoi il doit respecter le choix des salariés.

ARTICLE 34. VACANCES ANNUELLES DES SALARIÉS RÉGULIERS²

- [1.] Sous réserve des besoins d'un service duquel fait partie un salarié, la période habituelle des vacances d'un salarié régulier se situe entre le 1^{er} mai et le 30 septembre. Cependant, l'employeur ne peut refuser la demande d'un tel salarié de prendre ses vacances en dehors de cette période.
- [2.] Les salariés réguliers embauchés durant les trois (3) premiers mois d'une année se voient reconnaître cette année partielle de travail comme une année complète dans le calcul de leurs vacances.
- [3.] Le salarié régulier, le salarié remplaçant ou le salarié à l'essai qui n'a droit à aucun jour de congé payé (ou à moins de cinq (5) jours payés) peut s'absenter un total de dix (10) jours, dont la totalité ou une partie, selon le cas, sera assumée à ses frais.
- [4.] Tout salarié régulier qui, au terme d'une période de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour de congé payé par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours de congés payés.
- [5.] Tout salarié régulier qui au terme d'une période de référence justifie d'un (1) an mais de moins de trois (3) ans de service continu a droit à dix (10) jours de congé payés.
- [6.] Tout salarié régulier qui au terme d'une période de référence justifie de trois (3) ans mais de moins de cinq (5) ans de service continu a droit à quinze (15) jours de congé payés.
- [7.] Tout salarié régulier qui au terme d'une période de référence justifie de cinq (5) ans mais de moins de six (6) ans de service continu a droit à vingt (20) jours de congé payés.
- [8.] Tout salarié régulier qui au terme d'une période de référence justifie de six (6) ans ou plus de service continu a droit au nombre de jours de congé payés ci-dessous inscrits :
- a) six (6) ans de service : un (1) jour additionnel (total 21 jours);
 - b) sept (7) ans de service : deux (2) jours additionnels (total 22 jours);
 - c) huit (8) ans de service : trois (3) jours additionnels (total 23 jours);
 - d) neuf (9) ans de service : quatre (4) jours additionnels (total 24 jours);
 - e) dix (10), onze (11) ou douze (12) ans de service : cinq (5) jours additionnels (total 25 jours);

² Aux fins de la détermination du nombre de jours de vacances, la date de référence de la coordonnatrice maison des jeunes, madame Caroline Pilon, pour les années 2014 et suivantes est le 12 mars 2008.

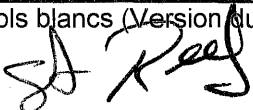
- f) treize (13), quatorze (14) ou quinze (15) ans de service : six (6) jours additionnels (total de 26 jours);
- g) seize (16), dix-sept (17) ou dix-huit (18) ans de service : sept (7) jours additionnels (total de 27 jours);
- h) dix-neuf (19), vingt (20) ou vingt-et-un (21) ans de service : huit (8) jours additionnels (total de 28 jours);
- i) vingt-deux (22), vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) ans de service : neuf (9) jours additionnels (total de 29 jours);
- j) vingt-cinq (25) ans de service ou plus : dix (10) jours additionnels (total de 30 jours).

[9.] Le tableau ci-dessous résume les règles relatives au nombre de jours de vacances :

Nombre d'année de service	Nombre total de jours ouvrables de vacances
Moins de 1	Maximum 10
1	10
2	10
3	15
4	15
5	20
6	21
7	22
8	23
9	24
10	25
11	25
12	25
13	26
14	26
15	26
16	27
17	27
18	27
19	28
20	28
21	28
22	29
23	29
24	29
25 et plus	30

ARTICLE 35. VACANCES ANNUELLES DES SALARIÉS SAISONNIERS

[1.] Tout salarié saisonnier reçoit une indemnité de vacances calculée selon le pourcentage inscrit au tableau ci-dessous :




Nombre d'années de service	Pourcentage (%)
Moins de 1	4
1	4
2	4
3	6
4	6
5	8
6	8
7	8
8	9
9	9
10	10
11	10
12	10
13	10
14	10
15	10
16	10
17	10
18	10
19	11
20	11
21	11
22	11
23	11
24	11
25 et plus	11

- [2.] Le pourcentage calculé conformément au paragraphe [1] est ajouté à chacune des payes du salarié saisonnier.
- [3.] Tout salarié saisonnier peut prendre des vacances à l'intérieur de la période dans laquelle il est appelé au travail, sous réserve des conditions ci-dessous énumérées :
- a) aucun salarié saisonnier ne peut prendre ses vacances annuelles pendant les journées où un autre salarié occupant la même fonction prend ses vacances;
 - b) tout salarié saisonnier ne peut prendre en temps plus de 5 jours de vacances par période du 1^{er} janvier au 31 décembre;
 - c) un seul salarié saisonnier par fonction peut prendre des vacances à la fois;

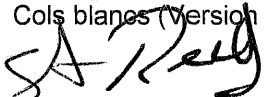
- d) compte tenu du paragraphe [2], le salarié ne reçoit aucune rémunération pendant la période de vacances prévues au sous-paragraphe b).
- [4.] Tout salarié saisonnier reçoit la confirmation de ses vacances dans les trois (3) semaines avant la date prévue pour le départ.
- [5.] L'employeur peut refuser les vacances du salarié saisonnier si la situation nécessite la présence de tous les salariés.

SECTION VII. DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS

SOUS-SECTION A CONGÉ SANS SOLDE

ARTICLE 36. CONGÉS SANS SOLDE POUR RAISONS PERSONNELLES

- [1.] Une fois pendant la durée de l'emploi, l'employeur accorde, à tout salarié régulier qui a trois (3) ans et plus de service et qui en fait la demande, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois aux conditions suivantes
- a) la demande doit être faite par écrit trois (3) mois avant son début. La date de départ et la date de retour doivent être inscrites dans l'écrit;
 - b) La durée du congé ne peut être inférieure à 4 mois. Pendant cette période, le salarié ne peut réintégrer son poste;
 - c) au maximum un salarié par poste et par service peut s'absenter en même temps. Si plusieurs salariés déposent une demande, l'ancienneté détermine qui obtient ce congé;
- [2.] Durant le congé sans solde :
- a) le régime d'assurance collective prévu à l'article 28 est maintenu si le salarié paie sa part et celle de la Ville;
 - b) le salarié peut continuer sa contribution au régime de retraite prévu à l'article 29. La contribution de la Ville est cependant nulle;
 - c) le salarié ne bénéficie pas des congés fériés prévus à l'article 40;
 - d) le salarié ne bénéficie pas des vacances annuelles prévues à l'article 34;
 - i) Lors de son retour au travail, le salarié a droit au nombre de jours ouvrables de congé déterminé selon l'article 34 en fonction de son nombre d'années de service incluant la période de congé sans solde. Toutefois, le nombre de jours de congé payés est égal à celui calculé pour l'année de référence se terminant avant le départ en congé sans solde et non encore versé au salarié;



- e) le salarié ne bénéficie pas des congés de maladie (prime d'assiduité) prévus à l'article 41;
- f) le salarié ne bénéficie pas des congés pour événements familiaux prévus à l'article 42;
- g) le salarié ne bénéficie pas des congés parentaux prévus à l'article 38 et à l'article 39.

[3.] Le salarié régulier qui a au moins un an d'ancienneté peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois, qui peut être fractionné, pour des fins de récupération scolaire ou pour poursuivre des cours de formation professionnelle. Les cours doivent être reliés à son poste ou à un poste qu'il pourrait occuper au sein de la Ville. Durant cette période, les règles prévues au paragraphe [2] du présent article s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 37. CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

- [1.] Le salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- [2.] Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.
- [3.] Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise de la durée du congé.
- [4.] Ce congé peut être déduit de la banque de congé personnel ou maladie à la demande du salarié.

ARTICLE 38. CONGÉ DE MATERNITÉ

- [1] La salariée régulière reçoit durant son congé de maternité pour chacune des semaines où elle reçoit une prestation conformément au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), une prestation supplémentaire égale à la différence entre 90 % de son traitement brut selon son horaire de travail régulier et la prestation versée selon le RQAP.
- [2] Durant le congé de maternité :
 - a) le régime d'assurance collective (article 28) est maintenu en vigueur à la discrétion de la salariée mais sous réserve des contraintes fixées par toute loi;

- b) le régime de retraite (article 29) est maintenu en vigueur à la discrétion de la salariée;
 - c) sous réserve de la discrétion accordée à la salariée, cette dernière et la Ville assument leurs contributions à chacun des régimes mentionnés ci-dessus conformément aux articles portant sur ces sujets;
 - d) le salaire, les congés prévus aux articles intitulés « Jour fériés payés » (article 40) et « Congés pour événements familiaux » (article 42) sont perdus.
- [3.] La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement, sous réserve des règles prévues au RQAP.
- [4.] Pendant le congé de maternité, la salariée accumule de l'ancienneté.
- [5.] Les vacances annuelles (article 33 et article 34) et les congés de maladie (prime d'assiduité) (article 41) auxquels la salariée aurait eu droit si elle n'avait pas été en congé de maternité peuvent être reportés à l'année du retour au travail de cette salariée pour lui être payées à la période de paye qui suit son retour.
- [6.] Durant le congé de maternité, la Ville peut, si elle le désire, remplacer la salariée absente par un salarié remplaçant.
- [7.] L'employeur doit reprendre la salariée à son emploi après son retour, au poste qu'elle occupait au moment du début de son congé, sous réserve de l'abolition du poste.

ARTICLE 39. CONGÉ PARENTAL

- [1] En raison d'un congé rattaché à une naissance ou à une adoption prévu dans une loi, le salarié a droit à un congé sans solde dont la durée est déterminée à cette loi. Le salarié doit informer l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début de ce congé.
- [2] Les paragraphes [2] à [7] de l'article intitulé « Congé de maternité » s'appliquent au congé parental en y faisant les adaptations requises.

SOUS-SECTION B AUTRES CONGÉS

ARTICLE 40. JOURS FÉRIÉS PAYÉS

- [1.] Les jours suivants sont des jours chômés et payés :
- a) du 24 décembre au 2 janvier inclusivement;
 - b) le Vendredi Saint;



- c) le lundi de Pâques;
- d) le lundi qui précède le 25 mai;
- e) le 24 juin. Si le congé tombe un samedi, il est reporté au vendredi, si le congé tombe un dimanche, il est reporté au lundi, sous réserve des règles prévues à la *Loi sur la fête nationale*;
- f) le 1^{er} juillet; Si le congé tombe un samedi, il est reporté au vendredi, si le congé tombe un dimanche, il est reporté au lundi;
- g) le 1^{er} lundi de septembre;
- h) le 2^e lundi d'octobre.

[2.] Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, pendant les vacances, ou pendant toute autre absence prévue à la convention d'une durée inférieure à un mois, les salariés ne perdent pas ce congé férié. Il est reporté au jour ouvrable précédant ou suivant le congé ou au jour fixé après entente entre le salarié et l'employeur.

[3.] Dans tous les cas, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

[4.] Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue à l'horaire régulier de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou soit pour un motif prévu à la convention.

[5.] Le présent article ne s'applique pas au salarié dont l'horaire de travail est de moins de trente-cinq heures sur une base hebdomadaire. Pour ce salarié, une banque d'heure annuelle est créée et est déterminée comme suit :

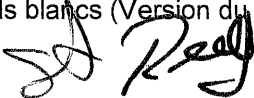
Nombre d'heures de l'horaire régulier de travail X 119 heures »

35

- a) l'utilisation des heures en banque doit correspondre, dans la mesure du possible, aux jours chômés et payés identifiés au paragraphe [1.] du présent article;
- b) l'utilisation des heures en banque doit clairement être prévue à l'horaire préparé selon les règles prévues à l'article 20, portant sur les heures et semaines de travail.

ARTICLE 41. CONGÉ EN CAS DE MALADIE (PRIME D'ASSIDUITÉ)

- [1.] Au 1^{er} janvier de chaque année, tout salarié régulier bénéficie d'une banque de congés en cas de maladie ou, sous certaines réserves, pour des raisons personnelles, de soixante-dix heures (70 h).
- [2.] Malgré le paragraphe [1], tout salarié dont l'horaire régulier de travail compte moins de trente-cinq heures (35) par semaine bénéficie d'une banque dont le nombre d'heures est déterminé comme suit :
- $$\frac{\text{Nombre d'heures de l'horaire régulier de travail}}{35} \times 70 \text{ heures} = \text{Nombre d'heures de la banque de congé de maladie au 1^{er} janvier}$$
- [3.] Les jours accordés sont non cumulatifs mais monnayables au taux régulier de salaire à la dernière période de paye annuelle s'ils ne sont pas utilisés au cours de cette année.
- [4.] Un salarié absent pour une période de douze (12) mois consécutifs ou plus n'accumule pas de jour en banque durant cette période. À son retour, les jours sont calculés au prorata du temps travaillé l'année en cours.
- [5.] Le salarié doit informer l'employeur de son absence dès la première journée pour avoir droit au paiement.
- [6.] Pour toute absence de plus de trois (3) jours et sur demande de l'employeur, le salarié doit produire un certificat médical de son médecin traitant.
- [7.] En congé, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sous réserve qu'il y ait du temps en banque.
- [8.] Un salarié frappé d'invalidité prolongée, soit plus de six (6) mois consécutifs d'absence due à une maladie ou un accident, bénéficie des prestations d'invalidité à long terme prévues au régime d'assurance collective (article 28).
- [9.] Dans le cas de maladie de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents et lorsque qu'aucune autre personne à la maison autre que celui-ci ne peut pourvoir aux besoins du malade, le salarié a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet, les jours de la présente banque.
- [10.] Un salarié qui termine sa période d'essai et devient un salarié régulier au cours d'une année bénéficie d'une banque de congés au prorata du nombre de mois qui restent à travailler pour l'année en cours sous réserve d'un maximum de soixante-dix (70) heures.
- [11.] Un salarié qui passe du statut de remplaçant au statut de salarié régulier au cours d'une année bénéficie d'une banque de congé de maladie selon les conditions prévues au présent article. Toutefois, le nombre d'heures compris dans la banque est




égal à sept (7) heures par mois travaillé comme salarié régulier sous réserve d'un maximum de soixante-dix (70) heures.

- [12.] Un salarié saisonnier bénéficie d'une banque de congés en cas de maladie selon les conditions prévues aux paragraphes ci-dessus. Toutefois, le nombre d'heures compris dans la banque pour une année est égal à sept (7) heures par mois travaillé sous réserve d'un maximum de quarante-deux (42) heures.
- [13.] Un salarié saisonnier qui passe au statut de salarié régulier au cours d'une année bénéficie d'une banque de congé en cas de maladie selon les conditions prévues au présent article. Toutefois, le nombre d'heures compris dans la banque est égal à quarante-deux (42), plus sept (7) heures par mois travaillé comme salarié régulier sous réserve d'un maximum de soixante-dix (70) heures.
- [14.] L'employeur a le droit de vérifier, soit par l'intermédiaire de son médecin soit directement, l'état du salarié qui se déclare malade.
- a) Le médecin de l'employeur décide de la validité et de la durée de l'absence du salarié. Toutefois, le salarié a droit à une opinion médicale donnée par son propre médecin au médecin de l'employeur ou d'être représenté par son propre médecin à un tel examen, à ses frais.
 - b) Si le médecin de l'employeur et celui du salarié ne s'entendent pas sur la validité ou la durée de l'absence du salarié, ils recommandent la nomination d'un arbitre médecin. À défaut d'entente dans les quinze (15) jours suivant la demande, cet arbitre est nommé par le ministère du Travail. La décision de ce dernier est finale et lie les parties. Les honoraires de cet arbitre sont payés en parts égales entre l'employeur et le salarié.
- [15.] Si un salarié réclame frauduleusement les bénéfices prévus au présent article, il perd ceux-ci et est passible de toute mesure disciplinaire.
- [16.] Si le salarié quitte son emploi, il reçoit le solde des jours de congés accumulés au taux régulier.
- [17.] Sans restreindre la généralité de ce qui précède, un maximum de vingt-et-une (21) heures de la banque peut être utilisé à des fins personnelles sous réserve des conditions suivantes :
- a) Le maximum d'heure ne peut être pris de manière consécutive;
 - b) Le maximum d'heure ainsi utilisé en une occasion correspond au nombre d'heures dans une journée normale de travail du salarié.
 - c) Les autres conditions prévues au présent article s'appliquent sous réserve des adaptations requises.

ARTICLE 42. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- [1.] L'employeur accorde à tout salarié des congés rémunérés pour les événements familiaux suivants :
- a) cinq (5) jours à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant;
 - b) trois (3) jours à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, ou à l'occasion du décès de l'autre parent d'un enfant du salarié âgé de moins de 18 ans;
 - c) deux (2) jours à l'occasion du décès de son beau-père ou de sa belle-mère;
 - d) un (1) jour à l'occasion du décès de son gendre, de sa bru, d'un de ses petits-enfants, de son grand-père ou de sa grand-mère;
 - e) le jour des funérailles à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, d'un oncle ou d'une tante;
 - f) selon la *Loi sur les normes du travail* à l'occasion de la naissance de son enfant;
 - i) un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.
 - ii) ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
 - iii) le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
 - g) un (1) jour par période du 1^{er} janvier au 31 décembre à l'occasion du déménagement du salarié;
 - h) trois (3) jours à l'occasion du mariage du salarié;
 - i) le jour du mariage de l'un de ses enfants.
- [2.] Dans le cas où les membres de la famille mentionnés aux sous-paragraphes b), c) et d) du paragraphe [1] habitaient sous le même toit que le salarié, une journée de plus de congé payé lui est accordée. Ce jour est consécutif à ceux accordés par les sous-paragraphes b), c) et d) du paragraphe [1].

- [3.] Les congés prévus aux sous-paragraphes b), c) et d) du paragraphe [1] sont accordés entre le jour du décès et le lendemain des funérailles.
- [4.] Le salarié a droit à un jour de congé payé supplémentaire s'il participe à des funérailles qui ont lieu à 320 kilomètres ou plus de son domicile. Ce jour est consécutif à ceux accordés par le présent article.
- [5.] Pour les jours de congés prévus au présent article, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- [6.] Dans tous les cas, le salarié prévient l'employeur.
- [7.] Les congés mentionnés au présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé, vacances ou absence en vertu de la convention sauf pour celui prévu au paragraphe [1].
- [8.] Advenant une situation particulière, après entente entre le salarié et le supérieur immédiat, le congé ou le délai peut être reporté à une date ultérieure.
- a) Le salarié doit alors prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- [9.] Pour tout salarié dont l'horaire de travail est de moins de 35 heures sur une base hebdomadaire, les congés prévus au présent article sont rémunérés en tenant compte de la règle suivante :
- a) chaque jour correspond à 4 heures de congé rémunéré. Le reste de la journée peut être pris dans une banque ou, exceptionnellement, sans solde.

SECTION VIII. DISPOSITION RELATIVE À LA DISCIPLINE

ARTICLE 43. MESURES DISCIPLINAIRES

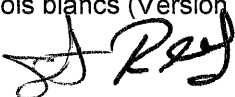
- [1.] Toute mesure disciplinaire est imposée dans les trente-cinq (35) jours de l'incident ou de la connaissance de l'incident par l'employeur, mais dans un délai maximal de trois (3) mois de l'incident qui y donne lieu. Pour fins d'application du présent article, une mesure disciplinaire inclut notamment un avis ou une réprimande.
- [2.] Dans tous les cas de convocation d'un salarié pour motifs disciplinaires par l'employeur, le salarié a le droit d'être accompagné du représentant syndical ou d'un membre du comité exécutif syndical. Ces convocations se font pendant les heures de travail sans perte de salaire avec un délai minimum de quarante-huit (48) heures.
- [3.] Le salarié reçoit copie de toute mesure disciplinaire à être déposée à son dossier. Une copie est également expédiée au syndicat dans les soixante-douze (72) heures de la transmission au salarié. À défaut, les documents ne peuvent être opposés au salarié lors d'un arbitrage.

- [4.] Sur demande préalable, le salarié a le droit d'obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier disciplinaire lorsque son grief est référé à l'arbitrage.
- [5.] Toute mesure disciplinaire et toute partie de document référant à cette mesure sont retirées du dossier du salarié :
- a) lorsque ce salarié a eu gain de cause;
 - b) lorsqu'il s'est écoulé une période de douze (12) mois consécutifs sans que le salarié n'ait reçu d'avis pour un acte similaire.
- [6.] Sur rendez-vous, un salarié a le droit de consulter son dossier disciplinaire. Lors de la consultation, le salarié peut être accompagné d'un membre du comité exécutif syndical ou du représentant syndical, s'il le désire.

SECTION IX. DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

ARTICLE 44. JURÉ ET TÉMOIN

- [1.] Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou témoin dans le cadre de son poste à la Ville, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération ou d'indemnité comme juré ou témoin.
- a) Le salarié est considéré appelé dans le cadre de son poste si son témoignage est requis en raison du fait qu'il a été témoin d'un événement à l'occasion de son travail.
- [2.] Un salarié doit fournir à l'employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré ou de témoin et les jours pendant lesquels il a servi à titre de juré ou témoin.
- [3.] Les vacances du salarié appelé comme juré ou témoin dans le cadre de son poste à la Ville peuvent être déplacées sous réserve des conditions suivantes :
- a) le déplacement des vacances est proposé en fonction des plages non encore utilisées par les autres salariés du même service. Autrement dit, les vacances des autres salariés du même service, déjà fixées, ne pourront être modifiées en raison des agissements du salarié comme juré ou témoin;
 - b) le moment modifié de la prise des vacances se fait après entente avec l'employeur.



ARTICLE 45. PROTECTION CONTRE CERTAINES PERTES FINANCIÈRES LIÉES À L'EXERCICE DES FONCTIONS MUNICIPALES

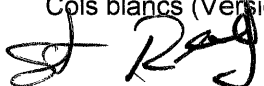
- [1.] L'employeur doit:
- a) assumer la défense d'une personne qui est le défendeur ou l'intimé dans une procédure dont est saisi un tribunal et qui est fondée sur l'allégation de l'incapacité de la personne à exercer la fonction de salarié de la Ville;
 - b) assumer la défense ou la représentation, selon le cas, d'une personne qui est, soit le défendeur, l'intimé ou l'accusé, soit le mis en cause, dans une procédure dont est saisi un tribunal et qui est fondée sur l'allégation d'un acte ou d'une omission dans l'exercice des fonctions de la personne comme salarié de la Ville.
- [2.] Si ce salarié assume, lui-même ou par le procureur de son choix, cette défense ou représentation, la Ville doit en payer les frais raisonnables. La Ville peut toutefois, avec l'accord du salarié, lui rembourser ces frais au lieu de les payer.
- [3.] La Ville est dispensée des obligations prévues aux paragraphes [2 et 3], dans un cas particulier, lorsque le salarié renonce par écrit, pour ce cas, à leur application.
- [4.] Pour l'application du présent article, on entend par « tribunal », outre son sens ordinaire, un coroner, un commissaire-enquêteur sur les incendies, une commission d'enquête ou une personne ou un organisme exerçant des fonctions quasi judiciaires.
- [5.] Le salarié pour lequel l'employeur est tenu de faire des dépenses, en vertu des paragraphes [1 et 2], doit, sur demande de la Ville, lui rembourser la totalité de ces dépenses ou la partie de celles-ci qui est indiquée dans la demande, dans l'un ou l'autre des cas suivants:
- a) l'acte ou l'omission du salarié, dont l'allégation a fondé la procédure, est une faute lourde, intentionnelle ou séparable de l'exercice des fonctions de ce salarié;
 - b) le tribunal a été saisi de la procédure par la Ville ou par un tiers à la demande de cette dernière;
 - c) le salarié, défendeur ou accusé dans la procédure de nature pénale ou criminelle, a été déclaré coupable et n'avait aucun motif raisonnable de croire que sa conduite était conforme à la loi.
- [6.] En outre, si la Ville fait les dépenses visées au paragraphe [5] en remboursant les frais de la défense ou de la représentation que le salarié assume lui-même ou par le procureur de son choix, l'obligation de la Ville cesse, à l'égard de la totalité des frais non encore remboursés ou de la partie de ceux-ci que la Ville indique, à compter du jour où il est établi, par une admission de la personne ou par un jugement passé en

force de chose jugée, qu'est justifiée la demande de remboursement prévue au paragraphe [5] ou la cessation de remboursement prévue au présent paragraphe.

- [7.] Les paragraphes [5] et [6] du présent article s'appliquent si la Ville est justifiée d'exiger le remboursement prévu au paragraphe [5] et, le cas échéant, de cesser en vertu du paragraphe [6] d'effectuer des remboursements.
- [8.] Aux fins de déterminer si la justification prévue au paragraphe [7] existe, il faut prendre en considération et pondérer l'un par l'autre les objectifs suivants :
- a) Le salarié visé au paragraphe [1] doit être raisonnablement protégée contre les pertes financières qui peuvent découler des situations dans lesquelles la place l'exercice de ses fonctions;
 - b) les deniers de la Ville ne doivent pas servir à protéger un tel salarié contre les pertes financières qui résultent d'une inconduite sans commune mesure avec les erreurs auxquelles on peut raisonnablement s'attendre dans l'exercice des fonctions d'un tel salarié.
- [9.] Dans l'application du paragraphe [8], on peut tenir compte de la bonne ou mauvaise foi du salarié, de sa diligence ou négligence quant à l'apprentissage des règles et des pratiques pertinentes à l'exercice de ses fonctions, de l'existence ou de l'absence de faute antérieure de sa part liée à l'exercice de ses fonctions, de la simplicité ou de la complexité de la situation au cours de laquelle il a commis une faute, de la bonne ou mauvaise qualité des avis qu'il a reçus et de tout autre facteur pertinent.
- [10.] En cas de contestation du droit de la Ville d'obtenir le remboursement qu'elle demande en vertu du paragraphe [5], les paragraphes [1, 2 3 et 4] s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'égard de tout recours judiciaire pris par la Ville en vue d'obtenir ce remboursement.
- [11.] Le tribunal saisi du recours doit alors se prononcer aussi sur la justification de l'application des paragraphes [5, 6 et 7] à l'égard de tout ou partie des dépenses que la Ville doit faire en application du paragraphe [10], comme si le recours avait le même fondement que la procédure originale visée aux paragraphes [1, 2, 3 et 4].
- [12.] Le tribunal saisi de la procédure originale visée aux paragraphes [1, 2, 3 et 4], s'il s'agit d'un tribunal judiciaire et d'une procédure civile, peut, à la demande de la Ville, se prononcer sur la justification de l'application des paragraphes [5, 6 et 7] à l'égard de cette procédure. Si elle n'est pas déjà partie à cette procédure ou mise en cause dans celle-ci, la Ville peut y intervenir aux fins de faire et de soutenir cette demande.

ARTICLE 46. DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

- [1.] La convention prend effet le 1^{er} janvier 2014 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019 ou jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

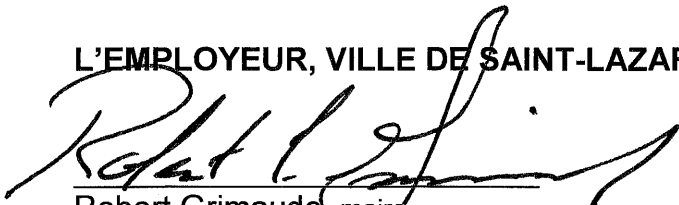


- [2.] Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- [3.] Seuls les taux de salaires prévus à l'annexe « C » ont un effet rétroactif, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour les salariés à l'emploi de la Ville au moment de la ratification de la convention par les parties. Le montant versé à titre de rétroactivité est calculé comme suit :
- a) le total des heures rémunérées multiplié par 2.5 %;
 - b) les nouveaux taux de salaires sont payables à la première période de paie suivant la ratification écrite de la présente entente.
- [4.] Les montants de rétroactivité sont versés aux salariés dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la convention. Un feuillet explicatif quant au montant versé sera fourni aux salariés par l'employeur.

SECTION X. SIGNATURES

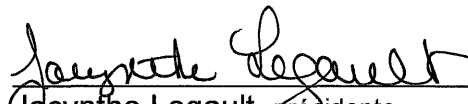
À Saint-Lazare, le 7 mai 2014.

L'EMPLOYEUR, VILLE DE SAINT-LAZARE



Robert Grimaudo, maire


LE SYNDICAT



Jacynthe Legault, présidente



Serge Tremblay
Directeur général



Carole Bouchard
Conseillère syndicale

SECTION XI. RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS APPORTÉES

- [1.] À venir s'il y a lieu.

ANNEXE « A » LISTE DES SALARIÉS

Postes	Service	Nom	1 ^{er} jour de travail ou date utilisée aux fins du calcul de l'ancienneté
Adjointe à la greffière	Grefte et contentieux	Brunet, Marie-Hélène	21 juin 2010
Adjointe aux permis	Aménagement du territoire et infrastructure	Laventure, Lorraine	5 janvier 2004
Agente aux réservations	Loisirs et vie communautaire	Campeau, Joanne	4 mars 1996
Agent d'inspection	Aménagement du territoire et infrastructure	Charbonneau, Ronald	7 mars 1989
Agent d'inspection (environnement 1)	Environnement	Legault, Annie	21 mars 2011
Agent d'inspection (environnement 2)	Environnement	Sabourin, Hélène	19 mai 2011
Agent d'inspection	Aménagement du territoire et infrastructure	D'Antonio, Marco	27 mars 2006
Agent d'inspection saisonnier	Aménagement du territoire et infrastructure		
Agent de communication	Direction générale (communications)	Gadoury, Elaine	12 juillet 2010
Chargée de projets (environnement)	Environnement	Mousseau, Lyne	31 mai 2010
Chargée de projets (urbanisme)	Aménagement du territoire et infrastructure	McKenzie, Jessica	4 juin 2012
Commis	Loisirs et vie communautaire	Huot, Violaine	19 octobre 2009
Commis	Grefte et contentieux	Lauzon, Cécile	24 février 2005
Commis (no 2),	Grefte et contentieux	Turcotte Nathalie	7 mai 2012
Commis	Aménagement du territoire et infrastructure	Thériault Julie	5 mai 2008
Commis (réception et perception)	Finances et trésorerie	Bissonnette, Renée	31 mai 2010
Commis	Finances et trésorerie	Provost, Caroline	24 mars 2014
Coordonnatrice aux communications web et médias sociaux	Direction générale (communications)	Legault, Vicky	11 mars 2009
Coordonnatrice à la culture et aux événements	Loisirs et vie communautaire	Addison-Thibault, Sabrina	3 janvier 2012
Coordonnatrice maison des jeunes	Loisirs et vie communautaire	Pilon, Caroline	07 mai 2014
Préposé et assistant à la chargée de projets	Urbanisme et environnement	Rustom, Ahmad	6 août 2012
Préposé et assistant au directeur adjoint	Aménagement du territoire et infrastructure	Lauzon, Louis-Maxime	18 octobre 2010
Secrétaire	Aménagement du territoire et infrastructure	Séguin, Colette	20 janvier 2003
Secrétaire	Aménagement du territoire et infrastructure	Legault, Jacynthe	27 septembre 2007
Technicienne en informatique	Cabinet administratif	Ouchia, Lila	8 octobre 2004
Technicienne à la comptabilité	Ressources humaines	Saint-Louis, Johanne	2 mars 1992
Technicienne à la comptabilité	Finances et trésorerie	Dulude Johanne	2 février 2005
Technicienne à la taxation	Finances et trésorerie	Desmarchais, Linda	20 mai 1985
Technicienne aux comptes payables	Finances et trésorerie	Champagne, Lina	31 mai 2004

SALARIÉS TEMPORAIRES

Postes	Service	Nom	Date de début	Date anticipée de fin
Coordonnateur aux événements	Direction générale (communications)	St-Amant, Valérie	2 septembre 2011	17 avril 2014

ANNEXE « B » ÉCHELONS

Nom, Prénom	Échelon (A déterminer)
Addison Thibault Sabrina	4
Bissonnette, Renée	4
Brunet, Marie-Hélène	4
Campeau, Joanne	4
Champagne, Lina	4
Charbonneau, Ronald	4
Rustom, Ahmad	2
D'Antonio, Marco	4
Desmarchais, Linda	4
Dulude, Johanne	4
Gadoury, Elaine	4
McKenzie, Jessica	2
Huot, Violaine	4
Lauzon, Cécile	4
Lauzon, Louis-Maxime	2
Laventure, Lorraine	4
Legault, Annie	4
Legault, Jacynthe	4
Legault Vicky	4
Mousseau, Lyne	4
Ouchia, Lila	4
Pilon, Caroline	4
Provost, Caroline	2
Sabourin Hélène	2
Saint-Louis, Johanne	4
Séguin, Colette	4
Thériault, Julie	4
Turcotte Nathalie	4

[1.] Les employés suivants sont considérés hors échelle (cercle rouge) :

NOM	POSTE
Ronald Charbonneau	Agent d'inspection
Lyne Mousseau	Chargé de projet, environnement
Sabrina Addison	Coordonnatrice aux activités
Vicky Legault	Coordonnatrice aux communications web et médias sociaux
Johanne Dulude	Technicienne à la comptabilité

- a) Ces employés conserveront leur taux de salaire aussi longtemps qu'ils demeureront à leur poste actuel;
- b) Le salaire de ces employés sera majoré selon l'augmentation annuelle prévue à la convention collective des cols blancs;
- c) Tous les nouveaux employés embauchés afin de combler ces fonctions seront rémunérés selon la nouvelle structure salariale;

ANNEXE « C » ÉCHELLE SALARIALE**2014****2.50%****Échelon**

Classe		1	2	3	4
4		20.48 \$	21.33 \$	22.24 \$	23.25 \$
5		22.08 \$	22.99 \$	23.99 \$	25.06 \$
6	Agent d'inspection Commis à la réception et à la perception Commis, service des finances et trésorerie Coordonnateur, maison des jeunes	23.68 \$	24.66 \$	25.72 \$	26.88 \$
7	Technicien aux comptes payables Commis aux loisirs Commis aux travaux publics Commis au greffe Secrétaire SATI, division permis Secrétaire SATI, division infrastructure Agent aux réservations Technicien en comptabilité	25.29 \$	26.32 \$	27.46 \$	28.70 \$
8	Adjoint au greffier Préposé et ass. au directeur adjoint SATI Préposé et ass chargé de projet SATI Agent de communication Agent d'inspection environnement Coordonnateur aux évènements Coord. aux communications web et médias sociaux	26.89 \$	27.99 \$	29.20 \$	30.51 \$
9	Adjoint au permis Technicien à la taxation Technicien à la paie Coordonnatrice aux activités	28.48 \$	29.65 \$	30.93 \$	32.33 \$
10		30.08 \$	31.32 \$	32.68 \$	34.14 \$
11	Technicien en informatique Chargé de projets (environnement) Chargé de projets (Planif. et mise en valeur)	31.68 \$	32.99 \$	34.41 \$	35.96 \$
12		33.28 \$	34.66 \$	36.15 \$	37.77 \$
13		34.88 \$	36.33 \$	37.88 \$	39.60 \$
Étudiants stagiaires		16.50 \$	17.00 \$		
Salariés cercle rouge					
Charbonneau Ronald		32.31 \$			
Mousseau Lyne		37.42 \$			
Addison Thibault Sabrina		32.81 \$			
Legault Vicky		30.64 \$			
Dulude Johanne		29.77 \$			

2015

2.50%		Échelon			
Classe		1	2	3	4
4		20.99 \$	21.86 \$	22.80 \$	23.83 \$
5		22.63 \$	23.56 \$	24.59 \$	25.69 \$
6	Agent d'inspection Commis à la réception et à la perception Commis, service des finances et trésorerie Coordonnateur, maison des jeunes	24.27 \$	25.28 \$	26.36 \$	27.55 \$
7	Technicien aux comptes payables Commis aux loisirs Commis aux travaux publics Commis au greffe Secrétaire SATI, division permis Secrétaire SATI, division infrastructure Agent aux réservations Technicien en comptabilité	25.92 \$	26.98 \$	28.15 \$	29.42 \$
8	Adjoint au greffier Préposé et ass. au directeur adjoint SATI Préposé et ass chargé de projet SATI Agent de communication Agent d'inspection environnement Coordonnateur aux événements Coord. aux communications web et médias sociaux	27.56 \$	28.69 \$	29.93 \$	31.27 \$
9	Adjoint au permis Technicien à la taxation Technicien à la paie Coordonnatrice aux activités	29.19 \$	30.39 \$	31.70 \$	33.14 \$
10		30.83 \$	32.10 \$	33.50 \$	34.99 \$
11	Technicien en informatique Chargé de projets (environnement) Chargé de projets (Planif. et mise en valeur)	32.47 \$	33.81 \$	35.27 \$	36.86 \$
12		34.11 \$	35.53 \$	37.05 \$	38.71 \$
13		35.75 \$	37.24 \$	38.83 \$	40.59 \$
Étudiants stagiaires		16.91 \$	17.43 \$		
Salariés cercle rouge					
Charbonneau Ronald		33.12 \$			
Mousseau Lyne		38.36 \$			
Addison Thibault Sabrina		33.63 \$			
Legault Vicky		31.41 \$			
Dulude Johanne		30.51 \$			

2016**2.50%****Échelon**

Classe		1	2	3	4
4		21.51 \$	22.41 \$	23.37 \$	24.43 \$
5		23.20 \$	24.15 \$	25.20 \$	26.33 \$
6	Agent d'inspection Commis à la réception et à la perception Commis, service des finances et trésorerie Coordonnateur, maison des jeunes	24.88 \$	25.91 \$	27.02 \$	28.24 \$
7	Technicien aux comptes payables Commis aux loisirs Commis aux travaux publics Commis au greffe Secrétaire SATI, division permis Secrétaire SATI, division infrastructure Agent aux réservations Technicien en comptabilité	26.57 \$	27.65 \$	28.85 \$	30.16 \$
8	Adjoint au greffier Préposé et ass. au directeur adjoint SATI Préposé et ass chargé de projet SATI Agent de communication Agent d'inspection environnement Coordonnateur aux évènements Coord. aux communications web et médias sociaux	28.25 \$	29.41 \$	30.68 \$	32.05 \$
9	Adjoint au permis Technicien à la taxation Technicien à la paie Coordonnatrice aux activités	29.92 \$	31.15 \$	32.49 \$	33.97 \$
10		31.60 \$	32.90 \$	34.34 \$	35.86 \$
11	Technicien en informatique Chargé de projets (environnement) Chargé de projets (Planif. et mise en valeur)	33.28 \$	34.66 \$	36.15 \$	37.78 \$
12		34.96 \$	36.42 \$	37.98 \$	39.68 \$
13		36.64 \$	38.17 \$	39.80 \$	41.60 \$
Étudiants stagiaires		17.33 \$	17.87 \$		
Salariés cercle rouge					
	Charbonneau Ronald	33.95 \$			
	Mousseau Lyne	39.32 \$			
	Addison Thibault Sabrina	34.47 \$			
	Legault Vicky	32.20 \$			
	Dulude Johanne	31.27 \$			




2017**2.50%****Échelon**

Classe		1	2	3	4
4		22.05 \$	22.97 \$	23.95 \$	25.04 \$
5		23.78 \$	24.75 \$	25.83 \$	26.99 \$
6	Agent d'inspection Commis à la réception et à la perception Commis, service des finances et trésorerie Coordonnateur, maison des jeunes	25.50 \$	26.56 \$	27.70 \$	28.95 \$
7	Technicien aux comptes payables Commis aux loisirs Commis aux travaux publics Commis au greffe Secrétaire SATI, division permis Secrétaire SATI, division infrastructure Agent aux réservations Technicien en comptabilité	27.23 \$	28.34 \$	29.57 \$	30.91 \$
8	Adjoint au greffier Préposé et ass. au directeur adjoint SATI Préposé et ass chargé de projet SATI Agent de communication Agent d'inspection environnement Coordonnateur aux événements Coord. aux communications web et médias sociaux	28.96 \$	30.15 \$	31.45 \$	32.85 \$
9	Adjoint au permis Technicien à la taxation Technicien à la paie Coordonnatrice aux activités	30.67 \$	31.93 \$	33.30 \$	34.82 \$
10		32.39 \$	33.72 \$	35.20 \$	36.76 \$
11	Technicien en informatique Chargé de projets (environnement) Chargé de projets (Planif. et mise en valeur)	34.11 \$	35.53 \$	37.05 \$	38.72 \$
12		35.83 \$	37.33 \$	38.93 \$	40.67 \$
13		37.56 \$	39.12 \$	40.80 \$	42.64 \$
Étudiants stagiaires		17.76 \$	18.32 \$		
Salariés cercle rouge					
Charbonneau Ronald		34.80 \$			
Mousseau Lyne		40.30 \$			
Addison Thibault Sabrina		35.33 \$			
Legault Vicky		33.01 \$			
Dulude Johanne		32.05 \$			

2018**2.75%****Échelon**

Classe		1	2	3	4
4		22.66 \$	23.60 \$	24.61 \$	25.73 \$
5		24.43 \$	25.43 \$	26.54 \$	27.73 \$
6	Agent d'inspection Commis à la réception et à la perception Commis, service des finances et trésorerie Coordonnateur, maison des jeunes	26.20 \$	27.29 \$	28.46 \$	29.75 \$
7	Technicien aux comptes payables Commis aux loisirs Commis aux travaux publics Commis au greffe Secrétaire SATI, division permis Secrétaire SATI, division infrastructure Agent aux réservations Technicien en comptabilité	27.98 \$	29.12 \$	30.38 \$	31.76 \$
8	Adjoint au greffier Préposé et ass. au directeur adjoint SATI Préposé et ass chargé de projet SATI Agent de communication Agent d'inspection environnement Coordonnateur aux évènements Coord. aux communications web et médias sociaux	29.76 \$	30.98 \$	32.31 \$	33.75 \$
9	Adjoint au permis Technicien à la taxation Technicien à la paie Coordonnatrice aux activités	31.51 \$	32.81 \$	34.22 \$	35.78 \$
10		33.28 \$	34.65 \$	36.17 \$	37.77 \$
11	Technicien en informatique Chargé de projets (environnement) Chargé de projets (Planif. et mise en valeur)	35.05 \$	36.51 \$	38.07 \$	39.78 \$
12		36.82 \$	38.36 \$	40.00 \$	41.79 \$
13		38.59 \$	40.20 \$	41.92 \$	43.81 \$
Étudiants stagiaires		18.25 \$	18.82 \$		
Salariés cercle rouge					
	Charbonneau Ronald	35.76 \$			
	Mousseau Lyne	41.41 \$			
	Addison Thibault Sabrina	36.30 \$			
	Legault Vicky	33.92 \$			
	Dulude Johanne	32.93 \$			




2019**2.75%****Échelon**

Classe		1	2	3	4
4		23.28 \$	24.25 \$	25.29 \$	26.44 \$
5		25.10 \$	26.13 \$	27.27 \$	28.49 \$
6	Agent d'inspection Commis à la réception et à la perception Commis, service des finances et trésorerie Coordonnateur, maison des jeunes	26.92 \$	28.04 \$	29.24 \$	30.57 \$
7	Technicien aux comptes payables Commis aux loisirs Commis aux travaux publics Commis au greffe Secrétaire SATI, division permis Secrétaire SATI, division infrastructure Agent aux réservations Technicien en comptabilité	28.75 \$	29.92 \$	31.22 \$	32.63 \$
8	Adjoint au greffier Préposé et ass. au directeur adjoint SATI Préposé et ass chargé de projet SATI Agent de communication Agent d'inspection environnement Coordonnateur aux évènements Coord. aux communications web et médias sociaux	30.58 \$	31.83 \$	33.20 \$	34.68 \$
9	Adjoint au permis Technicien à la taxation Technicien à la paie Coordonnatrice aux activités	32.38 \$	33.71 \$	35.16 \$	36.76 \$
10		34.20 \$	35.60 \$	37.16 \$	38.81 \$
11	Technicien en informatique Chargé de projets (environnement) Chargé de projets (Planif. et mise en valeur)	36.01 \$	37.51 \$	39.12 \$	40.87 \$
12		37.83 \$	39.41 \$	41.10 \$	42.94 \$
13		39.65 \$	41.31 \$	43.07 \$	45.01 \$
Étudiants stagiaires		18.75 \$	19.34 \$		
Salariés cercle rouge					
Charbonneau Ronald		36.74 \$			
Mousseau Lyne		42.55 \$			
Addison Thibault Sabrina		37.30 \$			
Legault Vicky		34.85 \$			
Dulude Johanne		33.84 \$			

