

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2013-7303

N° dossier d'accréditation : AM-2000-7224

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE BROSSARD  2001, BOULEVARD ROME BROSSARD QC J4W 3K5  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 307  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2013-07-03 Date dépôt : 2013-07-11	Nombre de salariés visés : 107	Date début : 2010-01-01 Date d'expiration : 2021-12-31

Remarque :

Résolution No. 130702-284.

Patrick Poulin  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2013-08-26  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 528-0559

**SCFP LOCAL**  
**307**



Cois bleus regroupés  
Brossard



 **brossard**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**VILLE DE BROSSARD**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 307**

**DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2010 AU 31 DÉCEMBRE 2021**

TRAVAIL QC 11JUL'13

## Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	2
ARTICLE 3	REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	3
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT .....	5
ARTICLE 6	DÉFINITION DES TERMES.....	6
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 8	LIBÉRATIONS SYNDICALES .....	9
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE GRIEF .....	12
ARTICLE 10	ARBITRAGE .....	14
ARTICLE 11	ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	16
ARTICLE 12	ANCIENNETÉ.....	20
ARTICLE 13	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE .....	23
ARTICLE 14	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	28
ARTICLE 15	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	29
ARTICLE 16	AFFAIRES PUBLIQUES .....	30
ARTICLE 17	HARCÈLEMENT.....	31
ARTICLE 18	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	32
ARTICLE 19	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	34
ARTICLE 20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	35
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX .....	39
ARTICLE 22	PRIMES .....	42
ARTICLE 23	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS.....	44
ARTICLE 24	VERSEMENTS PÉRIODIQUES.....	46
ARTICLE 25	VACANCES ANNUELLES .....	47
ARTICLE 26	BONI D'ANCIENNETÉ.....	49
ARTICLE 27	TRAITEMENT EN MALADIE.....	50
ARTICLE 28	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	52
ARTICLE 29	MESURES DISCIPLINAIRES .....	54
ARTICLE 30	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	56
ARTICLE 31	PERMIS DE CONDUIRE .....	62
ARTICLE 32	TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	63
ARTICLE 33	CONGÉ SANS TRAITEMENT .....	64
ARTICLE 34	TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT .....	66
ARTICLE 35	DROITS ACQUIS.....	72
ARTICLE 36	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	73
ARTICLE 37	ASSURANCES COLLECTIVES.....	75
ARTICLE 38	RÉGIME DE RETRAITE ET REER.....	77
ARTICLE 39	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	78
ARTICLE 40	UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	84
ARTICLE 41	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES .....	90
ARTICLE 42	IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	91
ARTICLE 43	ACCOMMODEMENT.....	92
ARTICLE 44	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	93
ARTICLE 45	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	94
ARTICLE 46	RÉTROACTIVITÉ .....	95
ARTICLE 47	SALAIRE.....	96

ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES	98
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	100
ANNEXE « C »	LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	101
ANNEXE « D »	ÉCHELLES DES SALAIRES	102
ANNEXE « E »	CLASSIFICATIONS	104
ANNEXE « F »	PRÉPOSÉS À LA SURVEILLANCE	106
ANNEXE « AA »	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS / PRÉPOSÉS À LA SURVEILLANCE	114
ANNEXE « BB »	LISTE DES PRÉPOSÉS À LA SURVEILLANCE	115
ANNEXE « G »	CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À UNE PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE	116
ANNEXE « H »	SUBVENTIONNÉ	117
ANNEXE « I »	MANUEL DES DESCRIPTIONS ET D'ÉVALUATION DES EMPLOIS	118
ANNEXE « J »	ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE	119
ANNEXE « K »	RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	121
ANNEXE « L »	FORMULAIRE DE DEMANDE DE RÉVISION AU COMITÉ D'ÉVALUATION DES EMPLOIS MANUELS	122
LETTRE D'ENTENTE 13-01		124

**ARTICLE 1****BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

- 1.01 La présente convention collective régit toutes les personnes salariées telles que définies dans le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail le 27 février 2006.
- 1.02 Le but de la convention collective est d'établir des relations ordonnées entre les parties, de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de favoriser le règlement des mécontentes et griefs qui peuvent survenir.

**ARTICLE 2****RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

---

- 2.01 Par la présente, la Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de toutes les personnes salariées concernées par le certificat d'accréditation émis le 27 février 2006 par la Commission des relations du travail.
- 2.02 Sauf en cas d'urgence, tout employé exclu de l'unité de négociation n'accomplit aucun travail couvert par la convention collective.
- 2.03 Aux fins d'application de l'article 2, une situation d'urgence se définit comme étant une situation qui est susceptible de s'aggraver et qui nécessite une intervention immédiate afin d'assurer la sécurité du public ou pour empêcher la détérioration de biens entre le moment où cette situation a été constatée et le moment de l'arrivée d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées sur les lieux d'exécution du travail pour corriger cette situation.
- 2.04 Toute entente individuelle entre une personne salariée et la Ville touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, ou ayant pour conséquence de priver ou limiter une personne salariée dans l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu à la convention collective, est nulle et non avenue si le Syndicat n'a pas transmis par écrit son approbation à la Ville.

## ARTICLE 3

## REPRÉSENTATION SYNDICALE

---

- 3.01 La Ville reconnaît, pour les fins d'application de la convention collective, les représentants syndicaux membres du Syndicat.
- Toute personne salariée peut, si elle le désire, demander la présence d'un représentant syndical pour toute mécontente la concernant.
- 3.02 Le Syndicat fournit à la Ville une liste des représentants autorisés à accomplir toute fonction relative à l'application de la convention collective.
- 3.03 La Ville reconnaît le conseiller syndical ou toute personne ressource mandatée par le Syndicat.
- Le conseiller syndical ou toute personne ressource a le droit d'accompagner tout représentant syndical à toute réunion de tout comité prévu à la convention collective, en autant que la partie patronale en soit informée préalablement.
- 3.04 La Ville s'engage à accorder en tout temps l'accès au conseiller syndical auprès de toutes personnes salariées sur les lieux de travail, la Direction concernée ou son représentant doit en être avisé à l'avance. Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions.

4.01

La Ville a le droit et le devoir de diriger et d'administrer conformément à ses obligations en accord avec les stipulations de la présente convention collective. La Ville reconnaît que toute décision qu'elle prend et qui modifie l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective soit assujettie à la procédure de grief.

**ARTICLE 5****ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

---

5.01

La Ville et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit, en pleine égalité, à l'exercice de ses droits et libertés, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne.

5.02

À l'intérieur comme à l'extérieur de la Ville, il est convenu que toute personne salariée a la pleine jouissance de sa liberté politique sans préjudice aux droits rattachés à son statut de personne salariée, le tout conformément aux lois en vigueur.

6.01

**Personne salariée**

Toute personne salariée visée par l'accréditation syndicale apparaissant aux annexes « A » et « B ». L'annexe « A » prévoit la liste des personnes salariées permanentes et l'annexe « B » prévoit la liste des personnes salariées temporaires.

Le terme « personne salariée » comprend :

**a) Personne salariée en probation**

Toute nouvelle personne salariée embauchée par la Ville, autre qu'une personne salariée étudiante qui n'a pas complété sa période de probation, conformément à l'article 12.01 b).

Pendant sa période de probation, une personne salariée bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, à l'exception de celles relatives à l'assurance collective, à la prise d'une période de congé annuel payé, au congé sans salaire, au congé maladie et à l'exercice du droit d'ancienneté.

Cette personne salariée profite du régime de retraite conformément aux dispositions de la Loi. La période de probation est suspendue lorsque la personne salariée est absente à cause d'accident, de maladie ou de toute autre absence autorisée pour une période excédant quatre (4) semaines consécutives.

Cependant, en cas de fin d'emploi d'une personne salariée en probation, la suffisance des motifs invoqués par la Ville s'analyse en fonction de la précarité de ce statut et les parties reconnaissent que la Ville possède une large latitude dans l'évaluation d'un tel employé.

**b) Personne salariée temporaire**

Toute personne salariée qui a complété sa période de probation, conformément au paragraphe 12.01 b), et qui n'a pas obtenu le statut de personne salariée permanente, conformément à l'article 6.01 c). Le droit de rappel de ces personnes est prévu à l'annexe « C ».

**c) Personne salariée permanente**

Toute personne salariée qui a complété sa période de probation, conformément à l'article 12.01 b), et qui a obtenu un poste permanent en vertu de l'article 13 ou en vertu du comblement du plancher d'emploi prévu à l'article 15.

**d) Personne salariée étudiante et personne salariée subventionnée****i) Personne salariée étudiante**

Le terme personne salariée étudiante désigne tout employé poursuivant des études dans des écoles reconnues, et ce, à plein temps, et qui obtient un emploi durant sa période de vacances scolaires.

Aux fins d'application de la présente clause, la période de vacances scolaires est comprise entre le premier mai et le quinze septembre.

Les conditions de travail applicables à la personne salariée étudiante sont uniquement celles décrites à l'annexe « G ».

**ii) Personne salariée subventionnée**

Les conditions permettant à la Ville d'avoir recours à des projets subventionnés sont définies à l'annexe « H ».

**e) Service continu**

Durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à la Ville par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

**f) Divisions**

Entité identifiée dans la structure d'une organisation ayant pour mission d'atteindre des objectifs déterminés et possédant une certaine autonomie d'action. Au moment de la signature de la présente convention collective, les divisions sont les suivantes :

- Bâtiments;
- Parcs et espaces verts;
- Mécanique;
- Voirie;
- Égout-aqueduc.

- 7.01 Toutes les personnes salariées, couvertes par la présente convention collective, sont tenues obligatoirement de payer la cotisation syndicale dès leur entrée au service de la Ville.
- 7.02 Cette cotisation syndicale est déduite hebdomadairement de leur salaire par la Ville et elle est remise au Syndicat le plus tôt possible au début de chaque mois suivant ces déductions, mais pas plus tard que le quinze (15) dudit mois, accompagnée d'une liste des personnes salariées indiquant les noms et prénoms des personnes salariées et les montants perçus de chacune d'elles.
- 7.03 En tout temps, le trésorier du Syndicat peut consulter les listes de paie des personnes salariées couvertes par l'accréditation afin de s'assurer si la remise intégrale de cette cotisation syndicale a été faite. En cas d'erreur, il prévient immédiatement la Ville.
- 7.04 Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire est fixé par résolution du Syndicat et, sur réception d'une copie certifiée de ladite résolution, la Ville effectue la déduction à la date effective mentionnée à ladite résolution.
- 7.05 Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser la Ville contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet de sommes retenues sur leur salaire en vertu de la présente clause et à dédommager la Ville des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation.
- 7.06 Toute personne salariée, membre du Syndicat, à la date de la signature de la convention collective ou qui le devient par la suite, demeure membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective.
- Cependant, si une personne salariée est exclue du Syndicat durant la durée de la convention collective, elle demeure à l'emploi de la Ville et continue de payer sa cotisation syndicale.

- 8.01 À l'occasion d'activités syndicales, la Ville accorde un nombre de deux cents (200) heures, avec solde, par année contractuelle pour l'ensemble des employés désignés par le Syndicat, aux conditions suivantes :
- a) À l'occasion de congrès et autres activités syndicales de même nature, deux (2) personnes salariées représentantes désignées par le Syndicat peuvent s'absenter;
  - b) Un avis d'au moins quarante-huit (48) heures doit être donné au directeur du service ou son représentant indiquant la date du début et la durée de l'absence. Cependant, en cas d'urgence, un représentant syndical pourra s'absenter de son travail avec l'autorisation du directeur du service ou son représentant;
  - c) Le syndicat doit compléter le formulaire intitulé « Autorisation d'absences pour activités syndicales » apparaissant à l'annexe « J » et le remettre au supérieur;
  - d) Si la totalité des heures n'a pas été prise, le solde est reporté à l'année subséquente.
- 8.02 La Ville libère sans perte de traitement ni bénéfice un maximum de trois (3) personnes salariées représentantes du Syndicat. Le Syndicat peut s'adjoindre toute personne ressource pour toute séance de négociation, conciliation, médiation ou arbitrage visant le renouvellement de la convention collective. Les heures consacrées aux activités syndicales mentionnées à ce paragraphe ne sont pas déduites du total des heures établi suivant le paragraphe 8.01 de la convention collective.
- 8.03 La Ville libère sans perte de traitement ni bénéfice les employés siégeant sur les comités prévus à la convention collective.
- 8.04 La Ville libère sans perte de traitement ni bénéfice un maximum d'une (1) personne salariée représentante du Syndicat, pour les fins d'enquêtes de griefs. Les heures consacrées à ces enquêtes sont déduites du total des heures établi suivant le paragraphe 8.01.
- 8.05 La Ville libère sans perte de traitement ni bénéfice, pour le temps requis afin de rendre témoignage, toute personne salariée appelée comme témoin à la Commission des lésions professionnelles.

8.06 La Ville libère sans perte de traitement ni bénéfice le président en exercice du Syndicat pour la durée de son terme, mais au plus pour la durée de la convention collective. Le président du Syndicat conserve tous les droits prévus à la convention collective pendant la durée de sa libération syndicale. Après l'expiration de sa libération syndicale, il réintègre sa fonction aux conditions établies à la convention collective alors en vigueur.

Toutefois, dans l'éventualité où un autre syndicat devenait le nouvel agent négociateur et mandataire des personnes salariées visées par le certificat en vigueur (art. 2.01), la Ville et le nouveau Syndicat devront s'entendre sur les modalités de libération du président, personne salariée de la Ville de Brossard, le cas échéant.

8.07 Sur demande du Syndicat, la Ville accorde d'autres absences pour activités syndicales avec ou sans solde. Telle demande n'est pas indûment refusée. Dans tous les cas, le syndicat rembourse la Ville.

8.08 **Bureau syndical**

La Ville convient de continuer à fournir gratuitement au Syndicat un local devant lui servir de bureau; ledit local étant situé à l'intérieur du garage municipal. Si, pour des besoins opérationnels, la Ville devait utiliser le local réservé au Syndicat, elle s'engage à lui fournir immédiatement un autre local à l'intérieur du garage municipal. Ce nouveau local doit être d'une superficie au moins égale à celle du local existant au jour de la signature de la convention collective.

L'accessibilité à ce local, en dehors des heures régulières de travail, peut faire l'objet de limitations par la Ville pour des raisons de sécurité.

8.09 **Libération pour un poste de conseiller syndical**

Sur demande écrite du Syndicat et moyennant un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours à la Ville, cette dernière libère, sans traitement, un maximum de trois (3) personnes salariées désignées pour occuper un poste de conseiller syndical.

Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- a) La personne salariée ainsi libérée conserve et accumule son ancienneté;

- b) La personne salariée conserve ses droits si elle le désire à l'assurance collective et au régime de retraite, mais doit rembourser à la Ville la cotisation rattachée à ces avantages. Il est entendu que la personne salariée doit verser la totalité des contributions pour avoir droit de conserver le droit à l'assurance collective et au régime de retraite;
- c) Sur avis écrit du Syndicat d'au moins trente (30) jours avant la fin de la période de libération de la personne salariée, la Ville réintègre celle-ci dans le poste qu'elle occupait avant sa libération dans la mesure où son absence a été pour une période de moins de deux (2) ans. Dans l'éventualité où son poste a été aboli, la personne salariée a le droit de se prévaloir des dispositions prévues à l'article 13 de la convention collective;
- d) La vacance au poste de la personne salariée libérée aux fins d'occupation d'un poste de conseiller syndical peut être comblée, pour toute la durée de la libération, par un employé temporaire.

## ARTICLE 9

## PROCÉDURE DE GRIEF

---

9.01 La Ville et le Syndicat conviennent de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective.

9.02 Si la personne salariée le désire, avant de soumettre un grief, elle peut rencontrer son supérieur immédiat accompagnée d'un représentant syndical ou non. À défaut d'entente, la personne salariée peut soumettre un grief conformément à la procédure suivante :

### 1<sup>re</sup> étape

Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis, par écrit, par le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait et dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, avec ou sans l'accord de la ou des personnes intéressées, à la Direction des ressources humaines ou son représentant.

Aux fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou le comité de griefs.

### 2<sup>e</sup> étape

Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief à la Direction des ressources humaines, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler.

La Direction des ressources humaines doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou suivant l'expiration des délais prévus pour celle-ci.

Si la décision de la Direction des ressources humaines n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours ouvrables suivant soit la réception de la réponse prévue à l'étape précédente, soit l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent, selon le cas.

9.03 Tout grief doit être formulé par écrit et on doit y stipuler le ou les articles vraisemblablement violés et le règlement demandé.

9.04 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'article 9.02 peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des parties, la Ville et le Syndicat.

**ARTICLE 9****PROCÉDURE DE GRIEF (suite)**

---

- 9.05 Le délai de soumission d'un grief est de rigueur. Les autres délais sont indicatifs, mais chacune des étapes prévues à la procédure de grief doit être respectée pour qu'un grief puisse être soumis à l'arbitrage.
- 9.06 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 9.07 Les membres du comité de griefs peuvent toujours, s'ils le désirent, se faire accompagner d'un conseiller syndical. Il n'est exercé aucune représailles à l'endroit du ou des personnes salariées qui présentent un grief.

**ARTICLE 10****ARBITRAGE**

---

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure de grief décrite à l'article 9 et qui relève de l'application, de l'interprétation ou de la prétendue violation des termes de la présente convention collective ou d'une décision prise par la Ville en relation avec les conditions de travail prévues dans la présente convention collective, peut être soumis à l'arbitrage.
- 10.02 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie et l'arbitre dont le nom apparaît au paragraphe suivant.
- 10.03 Les arbitres qui agissent à tour de rôle sont les suivants :
- a) François Hamelin;
  - b) Pierre Laplante;
  - c) Claude Martin.
- 10.04 Si, quinze (15) jours ouvrables après la présentation du grief à l'arbitrage, la cause n'a pas commencé à être entendue ou si l'arbitre a informé par écrit les parties lors de la réception du grief qu'il ne prévoit pas pouvoir l'entendre dans les trente (30) jours ouvrables, le grief pourra être transmis immédiatement à un autre arbitre dans l'ordre mentionné à l'article 10.03.
- Si ni l'un ni l'autre ne peut procéder dans les délais précités, les parties s'entendront sur le choix d'un autre arbitre, à défaut de quoi le ministère du Travail le nommera d'office.
- 10.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et de la preuve soumise.
- 10.06 L'arbitre doit communiquer la décision par écrit aux deux parties dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la preuve est terminée. Le défaut de respecter le présent délai n'invalide pas la décision.
- 10.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

**ARTICLE 10****ARBITRAGE (suite)**

---

- 10.08 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- La Ville s'engage à libérer, avec solde, pour le temps requis afin de rendre témoignage, toute personne salariée appelée comme témoin à une séance d'arbitrage.
- 10.09 Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours à la médiation préarbitrale.

- 11.01 Les parties conviennent que le plan d'évaluation des emplois (fonctions) en vigueur est celui convenu entre les parties et apparaissant en annexe (« I »).
- 11.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des fonctions.
- La Ville reconnaît aussi qu'elle doit définir le contenu des fonctions selon le travail accompli par la personne salariée ou qu'elle est tenue d'accomplir à la demande de la Ville.
- 11.03 Pour toute nouvelle fonction ou pour toute fonction modifiée par la Ville après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe, la Ville fait parvenir, dans les vingt (20) jours ouvrables de la création ou de la modification, copies suffisantes de la description et de l'évaluation.
- L'assignation à cette nouvelle fonction ou à la fonction modifiée est faite en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- 11.04 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit faire parvenir à la Ville son acceptation, son refus ou ses demandes de renseignements supplémentaires.
- 11.05 Après réception par la Ville de la réponse du Syndicat prévue à l'article 11.04, la Ville s'engage à rencontrer le Comité conjoint d'évaluation dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, afin de discuter les points en litige, s'il y a lieu.
- 11.06 Si, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la proposition patronale, le Syndicat n'a pas contesté la description et l'évaluation, le tout est considéré comme accepté.
- La Ville fait alors parvenir au Syndicat la description et l'évaluation officielles en copies suffisantes.
- 11.07 Lorsqu'une fonction est modifiée par la Ville et dont la modification peut influencer l'évaluation suffisamment pour changer de classe ou lorsqu'une personne salariée croit que les tâches qu'elle exécute, à la demande de la Ville, ne sont pas comprises dans sa description de fonction, la personne salariée concernée peut formuler une demande de révision de l'évaluation de sa fonction par l'entremise du Comité syndical d'évaluation.
- Le fardeau de la preuve incombe au Syndicat.

- 11.08 Dans le cas de modification ou de création d'une fonction, la personne salariée, en cas de modification, tel que prévu à l'article 11.03, reçoit le salaire prévu à son nouveau grade rétroactivement à la date de réception par la Ville de la demande de réévaluation conformément à l'article 11.07 ou en cas de création, à la date où la personne salariée a été effectivement affectée temporairement ou assignée à cette nouvelle fonction. Toutefois, la rétroactivité est limitée dans tous les cas à un maximum de six (6) mois de la date de la demande de réévaluation.
- 11.09 La réévaluation d'une fonction dans une classe inférieure n'entraîne pas de baisse de salaire pour la personne salariée ainsi affectée qui continue de recevoir le même salaire que celui qu'elle recevait auparavant.
- 11.10 La personne salariée qui est requise par la Ville de n'exécuter qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant ladite fonction.
- 11.11 Les annexes concernées sont corrigées et constamment mises à jour en tenant compte de la création, de l'abolition et de la modification des fonctions.
- 11.12 Malgré toute autre disposition du présent article, la Ville se réserve le droit de mettre en vigueur une nouvelle fonction et son classement avant d'en avoir discuté avec le Syndicat au Comité conjoint d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, la Ville remet au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de cette mise en vigueur, la description et l'évaluation de la fonction et le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément au présent article.
- Toutefois, la Ville affectera temporairement une personne salariée et cela jusqu'à l'acceptation des deux parties de la description, de l'évaluation et du comblement de fonction ou de poste selon l'article treize (13).
- 11.13 **Procédure d'arbitrage**
- Malgré les dispositions de l'article « Procédure de griefs », il est convenu que tout désaccord entre les parties quant à la description, aux résultats de l'évaluation ou de la réévaluation est référé par l'une ou l'autre des deux (2) parties à un arbitre unique dans les trente (30) jours ouvrables de la dernière rencontre ou de la confirmation, par écrit, de la position patronale.
- Cette référence doit faire mention des points en litige quant à la description et/ou quant au(x) facteur(s) en litige ainsi que le règlement demandé avec copie à l'autre partie.

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

- 11.14 Pour la durée de la convention collective, Me François Bastien agit comme arbitre aux fins de l'application du présent article. Si l'arbitre ne peut agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut, à défaut de quoi les parties demandent au ministère du Travail de désigner d'office une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 11.15 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description, bien que la personne salariée l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description. La ou les sentences sont rétroactives selon l'article 11.08.
- 11.16 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires de l'arbitre sont payés en parts égales par les parties et la Ville paie les salaires, bénéfices et dépenses des représentants et témoins de la partie syndicale.
- 11.17 La Ville convient d'accorder une absence autorisée sur le temps de travail régulier à deux (2) personnes salariées qui sont choisies par le Syndicat pour siéger à son Comité conjoint d'évaluation. Ces personnes salariées doivent, au préalable, avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet.
- 11.18 Le rôle du Comité syndical au sein du Comité conjoint est de discuter, refuser ou accepter tout ce qui a trait à l'évaluation des fonctions.
- 11.19 La Ville accorde une absence sur le temps du travail sans perte de salaire à deux (2) personnes salariées choisies par le Syndicat pour effectuer des enquêtes relatives aux problèmes d'évaluation. Ces personnes salariées doivent, au préalable, avoir complété la formule d'avis d'absence prévue à cet effet et obtenir l'autorisation de s'absenter du directeur concerné ou de son représentant.
- 11.20 Chaque réunion du comité fait l'objet d'un procès-verbal préparé par la Ville pour approbation au début de la réunion suivante. Une (1) copie du procès-verbal est remise à chaque membre du comité, ainsi qu'une (1) copie de tout document qui est étudié lors des réunions du comité, et ce, sept (7) jours avant la tenue de la prochaine réunion.

11.21 Toute entente intervenue entre les parties ou toute sentence arbitrale en matière d'évaluation des tâches ou des assignations des personnes salariées constitue l'annexe (« E ») de la présente convention.

11.22 **Généralité**

Toute erreur dans la préparation des descriptions de fonction et leur évaluation ou réévaluation, de même que dans la classification ou le taux horaire, est corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation.

11.23 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des deux parties.

11.24 Les parties conviennent que toute fonction qui nécessite qu'une personne salariée conduise un véhicule motorisé pour circuler sur la voie publique; ou pour l'entretien ou le déneigement des trottoirs ou des étangs glacés ou des patinoires extérieures, ne peut être classée à une classe de niveau inférieur à :

- La classe 9 en 2010 à 2013 inclusivement;
- La classe 8 en 2014;
- La classe 7 en 2015;
- La classe 6 en 2016;
- La classe 5 en 2017.

Au 31 décembre 2017 (minuit), le présent article (11.24) devient caduc et les salaires seront ceux définis à l'annexe « D » selon la classification de l'annexe « E » de chaque personne salariée.

12.01

**Acquisition**

- a) Pour les personnes embauchées en tant que salariée temporaire l'ancienneté correspond, lorsque la période de probation est terminée, à la journée où elle atteint les 960 heures travaillées dans l'unité de négociation. Si deux (2) personnes salariées ont la même date d'ancienneté, il y aura tirage au sort qui sera fait devant un représentant syndical. Pour les personnes embauchées en tant que salarié permanent, la date d'ancienneté correspond à la première journée travaillée dans l'unité de négociation.
- b) Pour acquérir son droit d'ancienneté, une personne salariée doit d'abord avoir complété une période de probation qui est d'un minimum de neuf cent soixante (960) heures et d'un maximum de mille deux cent quarante (1 240) heures travaillées dans l'unité de négociation. Durant cette période (soit entre neuf cent soixante (960) heures et mille deux cent quarante (1 240) heures), la personne salariée est toujours en probation. Lorsque la période de probation d'une personne salariée est terminée avec succès, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et son ancienneté est établie conformément au paragraphe a) du présent article.

Lors de la mise à pied de la personne salariée en probation et si cette dernière a atteint plus de neuf cent soixante (960) heures, la Ville s'engage à l'informer si elle a terminé sa période de probation avec succès.

- c) Lorsqu'une personne salariée de la Ville, provenant d'un groupe de personnes salariées non syndiquées ou d'un groupe de personnes salariées couvertes par une autre unité de négociation, est intégrée dans la présente unité de négociation, elle est considérée comme une nouvelle personne salariée. Elle est assujettie à une période de probation et elle acquiert son droit d'ancienneté conformément à l'article 12.01 b). Le service continu à la Ville par une telle personne salariée, à l'intérieur de son ancien groupe de travail, lui est reconnu uniquement pour l'établissement du quantum des avantages sociaux auxquels elle a droit.

12.02

**Personne salariée temporaire qui devient personne salariée permanente**

Lorsqu'une personne salariée temporaire devient personne salariée permanente, elle n'est pas assujettie à une nouvelle période de probation et son ancienneté, à titre de personne salariée permanente, est établie selon l'article 12.01 a).

12.03

**Liste d'ancienneté**

- a) Aux fins d'application de la convention collective, les personnes salariées constituent deux (2) groupes d'ancienneté distincts, à savoir :
  - Les personnes salariées permanentes (annexe « A »);
  - Les personnes salariées temporaires (annexe « B »).
- b) À moins de dispositions contraires, l'application des droits d'ancienneté des personnes salariées se fait à l'intérieur de chaque groupe d'ancienneté en reconnaissant une priorité à la personne salariée permanente;
- c) Au trente et un (31) janvier et au trente (30) juin de chaque année, la Ville doit afficher une nouvelle liste d'ancienneté mise à jour, avec copie au Syndicat;
- d) La liste d'ancienneté doit indiquer les nom et prénom de la personne salariée, son statut, sa date d'embauche, sa date d'ancienneté et son rang d'ancienneté;
- e) La liste d'ancienneté est affichée en permanence et toute personne salariée qui croit qu'une correction doit être apportée à la mise à jour de la liste doit, dans les trente (30) jours de calendrier de l'affichage de cette liste, en faire la demande à la Ville. À défaut d'entente, une personne salariée ou le Syndicat peut loger un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage.

12.04

**Perte d'ancienneté et d'emploi**

Une personne salariée perd complètement ses droits d'ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes :

- a) Si elle quitte volontairement son emploi au service de la Ville;
- b) Si elle est congédiée de son emploi pour cause juste et suffisante;

- c) Si elle fait défaut, dans le cas d'une personne salariée temporaire, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent la réception de l'avis de rappel au travail, expédié par courrier recommandé, à la dernière adresse connue; sauf dans les cas de maladie ou d'accident;
- d) Si elle est absente de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ou sans cause raisonnable.

12.05

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les absences prévues par la convention collective ou autrement autorisées par la Ville n'empêchent pas le cumul de l'ancienneté.

12.06

**Promotion hors de l'unité d'accréditation**

Une personne salariée promue à un poste hors de l'unité d'accréditation peut, avant la fin de sa période de probation de trente (30) jours, retourner au poste qu'elle détenait au moment de sa promotion. À l'expiration de sa période de probation de trente (30) jours, la personne salariée ainsi promue perd son droit d'ancienneté et son nom est biffé de la liste d'ancienneté. Une personne peut se prévaloir de cette disposition une seule fois par période de douze (12) mois.

12.07

**Embauche d'une nouvelle personne salariée**

Lorsque la Ville procède à l'embauche d'une nouvelle personne salariée ou d'un groupe de nouvelles personnes salariées, elle doit en aviser par écrit immédiatement le Syndicat.

13.01

**a) Comblement de poste**

Dans les cas de postes vacants ou, de création de nouvelles fonctions, la Ville procède comme suit :

- i. Lorsque la Ville décide de combler un poste ou une fonction pour l'une des raisons mentionnées ci-dessus, la Ville affiche le poste ou la fonction à combler pour une durée de six (6) jours ouvrables, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la vacance du poste, sauf si elle décide de l'abolir. Lorsque la Ville désire combler plus d'un poste de la même fonction, elle en indique le nombre sur le formulaire d'affichage. Des tests pratiques ou examens théoriques peuvent être tenus;
- ii. Si la Ville décide d'abolir une fonction, elle avise le Syndicat par écrit, dans trente (30) jours qui suivent la vacance;

Lorsqu'un poste ou une fonction aboli est recréé dans les vingt-quatre (24) mois suivant son abolition, la personne salariée qui occupait le poste lors de son abolition a priorité pour occuper à nouveau ce poste.

- iii. Tout membre du conseil syndical peut compléter une formule de demande d'emploi pour et au nom d'une personne salariée absente pour une raison telle que maladie, vacances annuelles, etc.;
- iv. Par ancienneté, le poste est attribué comme suit :
  - D'abord, au candidat qui occupe une fonction identique;
  - Ensuite à la personne salariée permanente qui remplit les exigences normales de la fonction;

- Ensuite, à la personne salariée temporaire qui remplit les exigences normales de la fonction. La personne salariée temporaire qui obtient un poste permanent dans la même fonction n'a aucune période d'essai, si la période de probation prévue à l'article 12.01 b) s'est effectuée dans la même fonction.
- v. La Ville fournit la liste des candidats et le nom de la personne salariée retenue au Syndicat. La preuve de l'incapacité d'un employé à remplir les exigences normales de la fonction concernée incombe à la Ville;
- vi. La personne salariée qui obtient le poste reçoit immédiatement le salaire prévu pour son nouveau poste. Son assignation doit avoir lieu au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la fin de l'affichage et elle est soumise à une période d'essai d'un maximum de quarante-cinq (45) jours de travail;
- vii. S'il y a lieu, ce délai de quarante-cinq (45) jours est prolongé afin de compléter les tests et évaluations que la Ville peut administrer. Le cas échéant, lors de comblement de postes à titre de chauffeur ou opérateur, notamment en ce qui concerne le volet des tests touchant les équipements de déneigement;
- viii. La personne salariée peut, si elle en fait la demande, retourner dans son ancien poste dans un délai de quarante-cinq (45) jours à compter de la date effective de sa promotion ou de sa mutation;
- ix. Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ou à une mutation ultérieure.

**b) Procédure en cas de surplus de personnel pour une personne salariée permanente**

- i. Lorsqu'une personne salariée se retrouve en surplus de personnel à l'intérieur de sa division, la Ville et le Syndicat doivent se rencontrer pour répertorier l'ensemble des postes vacants qui n'ont pas été comblés à la suite de la période d'affichage prévue à l'article 13.

Ces postes sont offerts à la personne salariée concernée. La personne salariée qui choisit un de ces postes vacants est rémunérée selon le salaire rattaché à ce poste.

Par contre, si la personne salariée ne choisit aucun de ces postes vacants, la Ville peut l'assigner à un de ces postes. Le salaire de la personne salariée est maintenu ainsi que ses avantages et bénéfices.

- ii. S'il n'y a aucun poste vacant, la procédure qui suit s'applique :
- Dans le cas d'un surplus de personnel à l'intérieur d'une division, l'offre de déplacement est faite par ordre décroissant;
  - Si aucune personne salariée n'accepte, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est déclarée surplus et cette dernière peut déplacer la plus jeune personne salariée d'une classification équivalente d'abord dans sa division;
  - Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune personne salariée dans toute autre classification équivalente, mais dans les autres divisions;
  - Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune d'une classification inférieure à l'intérieur de sa propre division d'abord;
  - Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune personne salariée d'une classification inférieure à la sienne dans toute autre division;
  - Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer les personnes salariées temporaires à l'emploi de la Ville;

- Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer les personnes salariées en probation à l'emploi de la Ville;
  - Si cela ne peut se faire, elle peut déplacer la plus jeune personne salariée d'une fonction supérieure qu'elle est apte à remplir.
- iii. Les déplacements mentionnés ci-dessus sont soumis aux deux conditions suivantes :
1. Ancienneté au service de la Ville;
  2. Aptitude et habilité à remplir les exigences de la fonction concernée.
- iv. La personne salariée qui devient surplus suite à l'application de l'article 43.01, est soumise à la procédure prévue à l'article 13.01 b).

De plus, la Ville convient d'afficher le poste laissé vacant par l'employé se prévalant des dispositions de l'article 13.01 b). L'affichage se fait le jour même où l'employé affecté est déplacé.

**13.02****Affectation temporaire**

- a) Lorsqu'un poste temporaire dure plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, la Ville, à moins d'une entente autre entre les parties, doit l'offrir à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales dudit poste au moment où il lui a été offert;

Sont seules éligibles au poste temporaire mentionné ci-dessus les personnes salariées pour qui le changement de poste procure une augmentation de salaire sans tenir compte des primes, le cas échéant.

- b) Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, elle est rémunérée au taux de l'occupation où elle est transférée pour une journée complète.

13.03

**Méthode de paiement en cas d'absence prévue à la convention collective**

Toute personne salariée qui s'absente en raison de vacances annuelles, congés fériés, congés sociaux, activités syndicales et pour lesquels une rémunération est prévue en vertu de la présente convention collective sera payée à l'occasion de cette absence au taux de salaire qu'elle aura gagné pendant la majeure partie des six (6) mois qui précèdent le début de cette absence.

## **ARTICLE 14      COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL**

---

### **14.01              Constitution et composition du comité**

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

Le comité des relations du travail est composé d'un maximum de quatre (4) membres, dont deux (2) désignés par la Ville et deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat.

### **14.02              Réunion du comité des relations du travail**

a) Le comité des relations du travail se réunit aussi souvent que nécessaire et habituellement une fois par mois, aux date, heure et lieu convenus entre les parties;

b) Chaque réunion du comité des relations du travail est suivie d'un procès-verbal, dont copie est transmise par la Ville à chacun des membres dans un délai de sept (7) jours avant la tenue de la prochaine réunion;

c) À l'occasion d'une réunion ou de travaux du comité des relations du travail, une des parties peut se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

14.03              Les rencontres du comité des relations du travail 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.

### **14.04              Fonctions**

Le comité des relations du travail a pour fonctions 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 autre qu'un grief.

14.05              Le comité des relations du travail n'a pas pour but d'empêcher la tenue de rencontres au niveau des directions pour discuter de sujets d'intérêt commun, lesquelles ont lieu pendant les heures normales de travail et les représentants des personnes salariées qui y participent sont libérés de leur travail sans perte de salaire et de bénéfices, comme s'ils avaient été au travail.

- 15.01 Toute personne salariée permanente à l'emploi de la Ville ne peut être mise à pied, ni ne subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, ainsi que dans les procédés de travail, d'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel.
- 15.02 À la signature de la présente convention, la Ville maintient trente-huit (38) postes permanents. À la signature de la présente convention, il y a quarante et un (41) postes permanents et en cas de départ définitif, la Ville s'engage à afficher la fonction de son choix selon ses besoins, et ce, dans un délai de quatre-vingts (90) jours de la vacance. Le présent paragraphe s'applique jusqu'au 31 décembre 2016.
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ce minimum sera de quarante-quatre (44) postes permanents.
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ce minimum sera de quarante-huit (48) postes permanents.
- Afin de respecter les minimums mentionnés aux paragraphes 2 et 3, lors de toute vacance permanente à la suite d'un départ définitif d'une personne salariée permanente, la Ville pourra, selon ses besoins opérationnels, combler ledit poste dans une fonction autre que la fonction d'origine de la personne salariée ayant quitté. Le processus de comblement se fait conformément à l'article 13.

16.01

La participation de la personne salariée aux affaires publiques se fait conformément aux dispositions de la Loi.

17.01

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

- 18.01 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit de la Ville, en guise d'indemnité, soit une somme hebdomadaire équivalente à la moyenne de son salaire net des douze (12) mois précédant la date de l'accident, soit la compensation payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*, selon le plus avantageux des deux, et ce, jusqu'à ce que la *Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST)* ait décidé qu'elle souffre d'une incapacité ou infirmité totale ou d'une incapacité partielle permanente qui la rend incapable d'accomplir ses fonctions ou jusqu'à son rétablissement complet.
- 18.02 Les paiements effectués en vertu du présent article n'affectent pas les jours de maladie de la personne salariée.
- 18.03 Lors de toute contestation, si la décision finale rendue en dernier ressort est défavorable à la personne salariée, cette dernière est tenue de rembourser le salaire à la Ville à raison de 10 % de son salaire hebdomadaire net.
- 18.04 Si l'état de la personne salariée qui a subi un accident du travail l'exige, la Ville doit, immédiatement et à ses frais, la faire transporter soit au centre hospitalier, soit chez le médecin au choix de la personne salariée. Lorsque cette personne salariée a été transportée par la Ville à l'extérieur de l'établissement, cette dernière assume également les frais de retour de la personne salariée à sa résidence ou à l'établissement de la Ville, selon le cas.
- 18.05 À compter de la date à laquelle la CSST décide qu'une personne salariée souffre d'une incapacité partielle permanente la rendant incapable d'accomplir ses fonctions, la personne salariée bénéficie de son plein salaire pendant une période n'excédant pas trois (3) ans, mais ce, aux conditions suivantes :
1. La personne salariée doit collaborer étroitement à la réussite du programme de réadaptation sociale que peut lui proposer la CSST ou la Ville sur recommandation du Comité conjoint de santé et sécurité;
  2. La personne salariée doit suivre sur demande les cours qui lui sont proposés, que ce soit par la CSST ou la Ville, en vue de lui permettre d'occuper un emploi convenable;

3. La personne salariée doit accepter toute offre de réaffectation à un autre poste que peut lui proposer la Ville. Dans un tel cas, la personne salariée reçoit son plein salaire pour la période prévue au premier paragraphe qui précède ou le salaire prévu pour son nouveau poste, si ce salaire s'avère supérieur. Après cette période, la personne salariée reçoit le salaire attaché à sa nouvelle fonction;
4. Aux fins du paragraphe 3 qui précède, la personne salariée bénéficie, si cela s'avère nécessaire, des articles 13.01 b) iv et 43.01.

La garantie prévue au présent article ne s'applique pas ou cesse de s'appliquer à la personne salariée qui a atteint l'âge normal de sa retraite.

18.06

Le Syndicat et la Ville collaborent à la réaffectation à un emploi convenable de la personne salariée visée par l'article 18.05.

Pour ce faire, un comité conjoint formé de deux (2) représentants du Syndicat et d'un nombre égal de représentants de la Ville, se réunit au besoin afin de :

- Proposer une politique de réaffectation en emploi convenable;
- Examiner les possibilités de réaffectation d'une personne salariée visée par l'article 18.05;
- Collaborer à la mise en place de programmes de réadaptation individuelle.

Ce comité peut s'adjoindre au besoin les ressources externes nécessaires.

19.01

- a) L'horaire de travail des personnes salariées est de 7 h 30 à 16 h 15 pendant neuf (9) jours, le sixième (6<sup>e</sup>) jour (soit un lundi sur deux), et ce, pour tous les employés des divisions parcs et espaces verts et bâtiments ont congé. Le dixième (10<sup>e</sup>) jour (soit un vendredi sur deux), et ce, pour tous les employés des divisions voirie, aqueduc-égouts et mécanique ont congé.

Malgré ce qui précède, la Ville peut inverser et maintenir la journée de congé (lundi ou vendredi) pour les personnes salariées affectées à la division mécanique et au magasin, et ce, afin de maintenir le service du lundi au vendredi.

- b) Période de repas telle que prévue à l'article 30.07 a);
- c) Une période de repos de quinze (15) minutes est prise vers le milieu de la première moitié du quart de travail et suivant les modalités établies à l'article 30.07 b).

19.02

Pour chaque retard, la personne salariée est pénalisée de la manière suivante :

- Un retard de trois (3) à quinze (15) minutes entraîne une diminution de rémunération de quinze (15) minutes de salaire;
- Un retard de seize (16) à trente (30) minutes entraîne une diminution de rémunération de trente (30) minutes de salaire;
- Un retard de trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes entraîne une diminution de rémunération de quarante-cinq (45) minutes de salaire;
- Un retard de quarante-six (46) à soixante (60) minutes entraîne une diminution de rémunération de soixante (60) minutes de salaire;
- Un retard de plus d'une (1) heure entraîne une diminution de rémunération proportionnelle à celles ci-dessus mentionnées.

20.01

- a) Les mots « temps supplémentaire » ou « surtemps » signifient les heures travaillées chaque jour par une personne salariée en dehors de ses heures régulières de travail;
- b) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, en dehors de ses heures régulières de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2 fois) le taux horaire régulier, soit temps simple plus cinquante pour cent (50 %);
- c) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, en dehors de ses heures régulières de travail, le dimanche, est rémunéré au taux du temps double, soit temps simple plus cent pour cent (100 %);
- d) Tout travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, pendant sa période de repas, est rémunéré au taux d'une demi-fois (1/2 fois) le taux horaire régulier, soit cinquante pour cent (50 %) du taux régulier;
- e) La personne salariée qui effectue à la demande de la Ville plus de huit (8) heures de temps supplémentaire continues à sa journée régulière de travail est rémunérée au taux du temps double pour l'excédent de ces huit (8) heures. Le quart de travail doit être d'au moins huit (8) heures.

20.02

L'expression « **rappel au travail** » signifie le rappel au travail d'une personne salariée obligée de revenir de son domicile pour effectuer du temps supplémentaire.

Pour tout « **rappel au travail** », la personne salariée est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures selon le taux de salaire applicable au moment du début du travail pour lequel elle a été rappelée et l'excédent de ces trois (3) heures minimums de travail est rémunéré selon l'article 20.01 ou 20.06, selon le cas.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas à la personne salariée appelée à travailler de façon continue à son quart régulier de travail.

La Ville peut demander à toute personne salariée de se présenter au travail pendant tout le temps qu'elle juge nécessaire lors de circonstances particulières ou en cas d'urgence.

20.03

Le temps supplémentaire est payable sur la base du taux prévu pour la fonction dans laquelle le travail au taux du temps supplémentaire est requis. Les personnes salariées qui souhaitent faire du temps

supplémentaire dans une classe inférieure à la leur devront, en novembre de chaque année, apposer leur nom sur une liste à cet effet.

20.04

Pour les personnes salariées à horaire différé, la première journée de congé hebdomadaire sera considérée, aux fins de la convention collective de travail, comme un samedi, et la deuxième, comme un dimanche.

20.05

Aux fins du présent article, lorsque du travail est effectué en temps supplémentaire, il est calculé selon la formule suivante :

- a) De trois (3) à quinze (15) minutes de temps supplémentaire : quinze (15) minutes sont ajoutées sur la paie;
- b) De seize (16) à trente (30) minutes de temps supplémentaire : trente (30) minutes sont ajoutées sur la paie;
- c) De trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes de temps supplémentaire : quarante-cinq (45) minutes sont ajoutées sur la paie;
- d) De quarante-six (46) à soixante (60) minutes de temps supplémentaire : soixante (60) minutes sont ajoutées sur la paie.

20.06

- a) Les personnes salariées qui effectuent du travail en temps supplémentaire peuvent faire option de bénéficier d'un nombre d'heures de congé payé équivalant à cent pour cent (100 %) du nombre d'heures supplémentaires travaillées jusqu'à un maximum annuel de quatre-vingts (80) heures.

La personne salariée désirant se prévaloir d'une remise de temps telle que définie à cette disposition pourra en faire la demande au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas de maladie, le délai ne s'applique pas. Une telle remise doit être d'au moins une (1) journée (huit (8) heures à la fois). La direction peut alors accorder l'autorisation en tenant compte de l'ancienneté et des exigences qu'elle détermine et selon les besoins de la Division.

Toutefois, la Ville peut établir une période différente pour les personnes salariées titulaires de postes de certaines fonctions en raison des besoins des opérations.

- b) Les heures accumulées en vertu de cette disposition ne peuvent s'ajouter à la période de vacances annuelles de la personne salariée à moins d'entente avec la direction;

- c) Les heures accumulées en vertu de cette disposition ne sont pas reportables à l'année suivante et sont payées, au prorata, le troisième jeudi du mois de décembre de chaque année, si elles n'ont pas été utilisées ou utilisées en partie seulement;
- d) Toutefois, la personne salariée qui en fait la demande préalable peut être payée pour ces heures accumulées en tout temps de l'année. Dans un tel cas, la demande doit viser la totalité des heures accumulées et ces heures en sont considérées aux fins du maximum prévu de quatre-vingts (80) heures malgré leur paiement.

20.07 Les personnes salariées appelées à travailler une (1) journée régulière de travail lors des congés fériés sont payées à temps double plus une (1) journée régulière de travail au taux régulier pour tenir lieu de congé.

20.08 **Période de repas retardée**

Dans un cas d'urgence où une personne salariée doit travailler pendant la période régulière de la prise de son repas, la Ville doit lui allouer une période de temps identique à celle prévue pour la prise de son repas dès que la situation d'urgence a cessé ou au plus tard deux (2) heures après sa période normale de repas.

20.09 La Ville accorde trente (30) minutes payées pour le repas, pour chacune des périodes de quatre (4) heures continues de temps supplémentaire, sauf pour la dernière tranche.

La personne salariée aura droit à quinze (15) minutes de repos intercalaire, pour chacune des périodes de deux (2) heures consécutives de travail, sauf pour la dernière tranche.

20.10 Le temps supplémentaire, lorsque requis par la Ville, est octroyé de la manière suivante :

- a) Sous réserve du paragraphe e), le travail en temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible et selon la priorité décrite ci-dessous :
  1. Entre les personnes salariées permanentes dans la fonction de la division concernée;
  2. Entre les personnes salariées permanentes dans la fonction des autres divisions;

3. Entre les autres personnes salariées permanentes de la division concernée;
  4. Entre les personnes salariées permanentes des autres divisions;
  5. Entre les personnes salariées temporaires de la division;
  6. Entre les personnes salariées temporaires des autres divisions.
- b) Une compilation des heures supplémentaires est fournie au Syndicat et affichée aux deux (2) semaines. À cette fin, le formulaire apparaissant à l'annexe « K » des présentes est utilisé;
- c) La compilation des heures supplémentaires de travail doit tenir compte de celles refusées par une personne salariée, et ce, aux fins de distribution équitable;
- d) Lors d'un changement de poste (promotion, mutation ou rétrogradation) d'une personne salariée en cours d'année, le nombre d'heures de temps supplémentaire accumulées au nom de la personne salariée permanente à sa nouvelle fonction ou son nouveau poste (transfert de division) est égal à la moyenne d'heures de temps supplémentaire accumulées par toutes les personnes salariées permanentes occupant la même fonction dans la division;
- e) Le travail supplémentaire requis lors de la fin d'un quart de travail, et ce, afin de terminer un travail ou une tâche, est attribué à la personne salariée ayant débuté le travail ou la tâche.
- La durée maximale est d'une heure (1 h 00) ou selon la pratique connue pour la division égout-aqueduc. Si la personne salariée ne peut accomplir ce temps supplémentaire, la période de travail est distribuée selon la procédure prévue à l'article 20.12 a).
- f) Le travail en temps supplémentaire est facultatif, sauf en cas d'urgence.

21.01

Les personnes salariées ont droit de prendre annuellement des jours d'absences sans réduction de traitement comme congés sociaux, mais qui ne sont pas cumulatifs, mais accordés pour les raisons suivantes :

- a) Lors de son mariage : quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
- b) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, dont trois (3) avec solde;
- c) Lors du mariage d'un de ses enfants : un (1) jour ouvrable;
- d) Lors du mariage d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur : un (1) jour ouvrable;
- e) Lors du décès de son conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours ouvrables;
- f) Lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère : trois (3) jours ouvrables;
- g) Lors du décès des grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un petit enfant, d'une tante, d'un oncle : un (1) jour ouvrable. La personne salariée a droit à une (1) journée ouvrable de congé additionnelle lorsque le défunt habitait sous le même toit;
- h) La personne salariée a droit à une (1) journée de congé additionnelle payée lorsqu'elle doit se déplacer pour plus de cent vingt-cinq (125) kilomètres des limites de la Ville de Brossard lors d'un décès mentionné aux paragraphes e), f), g);
- i) Les personnes salariées bénéficient d'un (1) jour ouvrable de congé par année pour affaires personnelles. Cette journée peut être prise par blocs de deux (2) demi-journées dont le total ne peut excéder huit (8) heures. Pour bénéficier de ce congé pour affaires personnelles, l'employé devra en faire la demande préalablement à la Direction qui décidera de son autorisation en prenant en compte l'ancienneté et les exigences du service;

j) Lors du décès d'un compagnon de travail : le temps pour assister aux funérailles; aux personnes salariées de la division concernée en autant que le bon fonctionnement du service ne soit pas affecté.

21.02 Lors de décès prévu aux articles précédents et qui survient pendant la prise de congé annuel d'une personne salariée, cette dernière a droit de prolonger sa période de congé annuel d'autant de jours ouvrables que ceux qui sont prévus lors de cet événement.

21.03 Dans les cas prévus aux articles 21.01 b) et 21.01 e), une personne salariée peut s'absenter du travail lorsque les circonstances l'exigent pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans salaire, ou utiliser, pour cette circonstance, cinq (5) jours de congé annuel payés qui lui sont soustraits lors de sa prochaine période de congé annuel, après en avoir avisé le directeur du service ou son remplaçant.

21.04 Dans le cas d'une maladie mettant immédiatement en danger la vie de son conjoint ou d'un de ses enfants ou des enfants de son conjoint, la personne salariée peut également s'absenter du travail, selon les modalités prévues à l'article 21.03.

21.05 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une cause où elle-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cette personne salariée peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, mais la personne salariée rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

La personne salariée qui travaille la journée où elle est appelée comme juré ou témoin bénéficie des dispositions du présent article comme si ces heures de travail correspondaient à celles de sa présence en Cour, s'il y a moins de douze (12) heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et l'heure à laquelle sa présence est requise en Cour, ou inversement.

Toute personne salariée qui, durant ses heures normales de travail, est assignée par la Ville à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée est remboursée de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont assumés par la Ville, selon les politiques de la Ville en vigueur, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur ou de la Cour.

La personne salariée appelée à témoigner dans une cause où la Ville est impliquée sera rémunérée pour ses heures de présence à la Cour, au taux prévu à l'article 20, si la journée de la convocation coïncide avec tout congé prévu à la convention collective.

21.06

Dans tous les cas, la Ville a le droit d'exiger la preuve de l'événement qui motive l'absence.

21.07

**Poursuite judiciaire**

La Ville assume à ses frais la défense d'une personne salariée poursuivie devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice de son travail et convient d'indemniser la personne salariée de tout jugement ou frais résultant d'une telle poursuite à la condition expresse toutefois que les actes reprochés à la personne salariée ne constituent pas une violation de la loi ou une faute lourde et n'aient pas été posés contrairement aux ordres et instructions reçus.

S'il s'agit de poursuite pénale, la Ville ne paiera que les frais de défense.

Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter la personne salariée poursuivie. Cependant, la personne salariée pourra, à ses frais et dépens, adjoindre un ou des procureurs de son choix au(x) procureur(s) choisi(s) par la Ville.

- 22.01 Les personnes salariées dont la journée régulière de travail débute après midi (12 h) reçoivent une prime de quart équivalant à deux (2) fois le différentiel entre chaque classe de salaires pour leur journée régulière de travail. Cette prime de quart n'est payable que pour les heures régulières de travail.
- 22.02 Les personnes salariées assignées comme chef d'équipe par le directeur concerné reçoivent l'une ou l'autre des primes suivantes, selon leur choix :
- a) Quatre (4) fois le différentiel entre chaque classe de salaire;
  - b) La différence entre leur classe de salaire et la classe 15 de l'échelle salariale.
- 22.03
- a) La personne salariée qui bénéficie, sur une base régulière, de l'une ou l'autre des primes prévues aux paragraphes précédents, continue d'en bénéficier lors d'un jour de congé férié prévu à l'article 23.01 et lors de ses vacances annuelles;
  - b) La personne salariée désignée comme chef d'équipe suivant l'article 22.02 qui s'absente pour une des raisons suivantes et pour laquelle une rémunération est prévue en vertu de la présente convention collective continue de recevoir sa prime pendant cette absence à condition qu'elle ait majoritairement travaillé comme chef d'équipe pendant la majeure partie des six (6) mois qui précèdent ladite absence; accident de travail, congés sociaux, activités syndicales, maladie pour les journées visées à l'article 27.03 b);
  - c) La personne salariée qui bénéficie, sur une base régulière de la prime prévue à l'article 22.01, continue d'en bénéficier à l'occasion d'une absence syndicale prévue à cette convention et pour laquelle une rémunération est prévue.

**ARTICLE 22****PRIMES (suite)**

---

22.04

Le 31 mars de chaque année, la Ville verse un montant de quatre cents dollars (400 \$) aux mécaniciens-soudeurs, aux mécaniciens, aux hommes de service, aux mécaniciens de service et aux soudeurs qui doivent fournir leurs outils personnels dans l'exercice de leur fonction. Les primes seront augmentées comme suit :

- 2013 : 441 \$;
- 2014 : 453 \$;
- 2015 : 466 \$;
- 2016 : 479 \$;
- 2017 : 491 \$;
- 2018 : 503 \$;
- 2019 : 516 \$;
- 2020 : 527 \$;
- 2021 : 542 \$.

La Ville assure la personne salariée contre tout sinistre majeur entraînant la perte, le vol ou la destruction totale de son coffre d'outils sur les lieux du travail.

22.05

La personne salariée reçoit une prime de formateur selon les conditions prévues à la lettre d'entente se trouvant en annexe.

23.01

a) Les jours suivants sont des congés fériés chômés et payés aux personnes salariées :

- La veille du jour de l'An;
- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- Le jour du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- La veille de Noël;
- La fête de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Deux (2) jours supplémentaires entre Noël et le jour de l'An.

b) Les personnes salariées temporaires n'ont droit aux congés fériés chômés et payés mentionnés au paragraphe a) que si elles sont au travail.

23.02

Si un des jours mentionnés à l'article 23.01 est un samedi ou un dimanche, la fête est observée au jour ouvrable précédent ou suivant selon la décision de la Ville.

**ARTICLE 23****JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS (suite)**

---

- 23.03 Si un des jours (ci-haut mentionnés) coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 25 de cette convention collective, la personne salariée recevra la rémunération d'une (1) journée de travail ou une (1) journée additionnelle de vacances, au choix de la personne salariée.
- 23.04 Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire différé :
- a) Si un des jours fériés chômés et payés prévus à l'article 23.01 coïncide avec un congé hebdomadaire, la personne salariée a droit à la remise en temps ou au paiement de ce jour férié et payé, au taux horaire régulier;
  - b) Si la personne salariée travaille lors d'un des jours fériés chômés et payés prévus à l'article 23.01, elle est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100 %) en plus du paiement du jour de fête chômé et payé.

**ARTICLE 24****VERSEMENTS PÉRIODIQUES**

---

- 24.01 La rémunération de toute personne salariée régie par la convention collective est déposée, selon les instructions de la personne salariée, au compte de cette dernière, dans l'institution financière de son choix, chaque jeudi à 0 h 01.
- 24.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les relevés de paie de chaque personne salariée :
- a) Le nom;
  - b) La date;
  - c) Le montant brut de la paie;
  - d) Le détail des déductions;
  - e) Le montant net de la paie;
  - f) Le taux des primes et le nombre d'heures effectuées aux différents taux;
  - g) Les taux de salaire et le nombre d'heures effectuées aux différents taux;
  - h) Solde de banque de maladie;
  - i) Solde de banque de vacances;
  - j) Congé pour affaires personnelles;
  - k) Solde total de banque de remise de temps;
  - L) Ajustements/ corrections.
- 24.03 Cependant, si le jeudi coïncide avec un jour de fête chômé et payé, la rémunération est déposée le jour ouvrable précédent.
- 24.04 La correction des erreurs sur la paie, inférieures à vingt-cinq dollars (25 \$) se fait sur la paie suivante. La correction des erreurs de vingt-cinq dollars (25 \$) et plus se fait dans les quarante-huit (48) heures à compter du moment de la réclamation.
- 24.05 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire, tout résidu de vacances, congés fériés et ses articles personnels, etc., avec sa dernière paie.

25.01

Toute personne salariée régie par la convention a droit :

- a) Si elle n'a pas complété douze (12) mois de service continu, à une (1) journée de vacances par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, payés au taux de son salaire régulier;
- b) Après douze (12) mois de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier;
- c) Après deux (2) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier;
- d) Après cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier;
- e) Après quinze (15) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés au taux de son salaire régulier;
- f) Lorsque la personne salariée a atteint vingt et un (21) ans de service continu selon les modalités décrites ci-après :
  1. Lorsqu'elle a atteint vingt et un (21) ans de service continu, à vingt-six (26) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
  2. Lorsqu'elle a atteint vingt-deux (22) ans de service continu, à vingt-sept (27) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
  3. Lorsqu'elle a atteint vingt-trois (23) ans de service continu, à vingt-huit (28) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
  4. Lorsqu'elle a atteint vingt-quatre (24) ans de service continu, à vingt-neuf (29) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier;
  5. Lorsqu'elle a atteint vingt-cinq (25) ans de service continu, à trente (30) jours ouvrables de vacances payés au taux hebdomadaire de salaire régulier.

25.02

La période de vacances s'étend du 1<sup>er</sup> janvier d'une année au 31 décembre de chaque année.

La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

- 25.03 La Ville affiche, le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la liste des choix de vacances pour l'année en cours. Le choix des périodes de vacances est déterminé selon l'ancienneté de la personne salariée après entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat.
- Les personnes salariées doivent exprimer leur choix au plus tard le 15 avril de chaque année. La liste définitive de la prise des périodes de vacances annuelles payées, déterminée par la Ville, doit être affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 25.04 La personne salariée peut recevoir son traitement pour la période des vacances, une semaine avant la date de son départ, à condition que la Ville connaisse cette date au moins deux (2) semaines avant le début des vacances de la personne salariée.
- 25.05 La personne salariée qui est absente en raison de maladie et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles, la personne salariée victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non guérie avant le début de la période fixée pour ses vacances, peut ajourner ses vacances à une date ultérieure qui est déterminée par la personne salariée après entente avec la Direction concernée. Si la personne salariée est de retour au travail après le 30 novembre de l'année courante, elle peut, après entente avec son supérieur, prendre ses vacances au cours de la période des vacances annuelles suivante. Il ne peut alors relier deux (2) périodes de vacances annuelles pour plus de quatre (4) semaines, pour les deux (2) périodes combinées.
- 25.06 Aucune absence prévue par la convention collective ou autorisée ne constitue une interruption de service quant à la computation des années de service qui donnent droit aux vacances annuelles.
- 25.07 La personne salariée désirant apporter un changement à sa période de vacances annuelles pourra le faire avec le consentement de la Direction concernée. Il devra, au préalable, faire une demande écrite à la Direction concernée en y indiquant les raisons de ce changement.

**ARTICLE 26****BONI D'ANCIENNETÉ**

26.01

Toute personne salariée permanente reçoit, chaque année, une prime qui tient compte de ses années de service.

- a) La personne salariée qui, à sa date anniversaire d'entrée en service, a accumulé les années de service suivantes a droit à la prime correspondante ci-dessous :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>5 ans d'ancienneté</b>	88 \$	91 \$	93 \$	96 \$	98 \$	101 \$	103 \$	106 \$	108 \$
<b>10 ans d'ancienneté</b>	177 \$	181 \$	186 \$	192 \$	196 \$	201 \$	206 \$	211 \$	217 \$
<b>15 ans d'ancienneté</b>	265 \$	272 \$	280 \$	287 \$	295 \$	302 \$	309 \$	317 \$	325 \$
<b>20 ans d'ancienneté</b>	353 \$	363 \$	373 \$	383 \$	393 \$	403 \$	413 \$	423 \$	434 \$
<b>25 ans d'ancienneté</b>	442 \$	454 \$	466 \$	479 \$	491 \$	503 \$	516 \$	529 \$	542 \$
<b>30 ans d'ancienneté</b>	530 \$	544 \$	559 \$	575 \$	589 \$	604 \$	619 \$	634 \$	650 \$
<b>35 ans d'ancienneté</b>	618 \$	635 \$	653 \$	671 \$	687 \$	704 \$	722 \$	740 \$	759 \$

\* 2018 à 2021 : la clause d'IPC prévue à l'article 47.01 est applicable.

- b) Cette prime est payable en un seul versement le ou vers le 15 décembre de chaque année;
- c) La personne salariée, qui pour une raison quelconque quitte son emploi à la Ville, reçoit la prime correspondante à ses années de service lors de son départ, au prorata des mois écoulés entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante et la date de son départ.

- 27.01 Sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie professionnelle, toute personne salariée assujettie à la présente convention collective bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour maladie, et ce, aux conditions ci-après mentionnées.
- 27.02 Le premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année, six (6) jours de congés maladie sont portés au crédit de la personne salariée. Ces jours sont payés à la personne salariée qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 27.03.
- Aux fins du présent article, l'expression « un (1) jour ouvrable » signifie le nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail de la personne salariée concernée.
- 27.03
- a) Si l'absence due à la maladie ne dure qu'une (1) journée ou moins d'une (1) journée, la personne salariée n'est pas rémunérée. Cependant, la personne salariée peut puiser à même sa banque de congés maladie et/ou ses autres banques (vacances annuelles, congés pour affaires personnelles, congés compensatoires, temps supplémentaire accumulé, etc.);
  - b) Si l'absence due à la maladie dure plus d'une (1) journée ouvrable, la personne salariée puise à même sa banque de congés maladie de six (6) jours et est rémunérée pour les deuxième (2<sup>e</sup>), troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) journées ouvrables consécutives;
  - c) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, le principe posé aux paragraphes a) et b) du présent article s'applique jusqu'à la quatrième (4<sup>e</sup>) journée ouvrable d'absence consécutive inclusivement; à compter de la cinquième (5<sup>e</sup>) journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à concurrence d'une (1) année de calendrier, la personne salariée absente par maladie reçoit son plein salaire;
  - d) La personne salariée qui a bénéficié d'une (1) année de plein salaire, tel que prévu au paragraphe ci-dessus, ne devient de nouveau éligible aux mêmes avantages qu'après avoir fourni, après son retour, un (1) mois complet de travail ininterrompu.
- 27.04
- a) Si la personne salariée n'a pas utilisé ses crédits annuels de six (6) jours de congé maladie, ces crédits lui sont payés au taux de son salaire de l'année en cours en même temps que lui soit faite la dernière paie de l'année fiscale;

- b) Toutefois, la personne salariée peut faire option de reporter à l'année subséquente un maximum de trois (3) jours plutôt que de se les faire payer. Ces congés doivent alors être pris dans l'année subséquente selon les mêmes principes que le congé pour affaires personnelles. La personne salariée qui choisit cette option doit en informer la Ville par écrit avant le 15 décembre de chaque année.

27.05

**Examen médical**

- a) La Ville peut, si elle le désire, exiger de toute personne salariée qui se déclare malade pour plus de deux (2) jours, la production d'un certificat médical. Elle peut également faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix;
- b) En cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de la personne salariée, la Ville et le Syndicat doivent s'entendre sur le choix d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin dont la décision est finale. À défaut d'entente, dans les trente (30) jours de calendrier quant au choix du troisième (3<sup>e</sup>) médecin, le cas peut être référé directement à l'arbitrage prévu à la convention collective;
- c) Les honoraires du tiers médecin sont payés à parts égales par la Ville et le Syndicat.

27.06

La Ville paie le coût de l'application et de l'administration de son programme social de congés maladie.

28.01

La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation pour les personnes salariées régies par la présente afin de leur accorder une opportunité d'avancement maximale et d'assurer une meilleure efficacité organisationnelle. À cet effet, elle s'engage à consulter le Syndicat et à discuter avec lui de toute recommandation que ce dernier juge à propos de lui soumettre. Une fois la consultation complétée, les programmes de formation sont établis par la Ville à ses frais. Les priorités sont établies conjointement. Ces programmes sont alors portés à la connaissance des personnes salariées et du Syndicat.

28.02

a) De façon paritaire, la Ville et le Syndicat conviennent d'identifier des moniteurs pour les fonctions de chauffeur et d'opérateur:

Lors d'un poste vacant, le candidat susceptible d'obtenir le poste pourra, si la Ville le juge nécessaire, être appelé à participer, au processus suivant :

- 1) Période de familiarisation avec le moniteur;
- 2) Évaluation par une firme externe des besoins de formation du candidat;
- 3) Période de formation du candidat avec une firme externe;
- 4) Examens (tests) en relation avec le poste;
- 5) Début de la période d'essai dans le poste si toutes les étapes précédentes ont été franchies avec succès.

La personne salariée est rémunérée au taux de la nouvelle classe pour le temps où elle participe au processus ci-haut.

Le candidat peut aussi demander une période de familiarisation avec le moniteur dont la durée est déterminée par la Ville.

b) La Ville identifie ses besoins de formation pour différents postes et met sur pied un programme de formation qui comprend les étapes mentionnées au paragraphe a).

- 28.03 Lorsque la Ville décide d'apporter des changements à l'équipement utilisé par les personnes salariées, qu'elle décide d'apporter un changement dans les procédés de travail ou dans l'organisation du travail ou qu'elle procède à une réorganisation administrative de ses services et que cette décision nécessite qu'elle recycle les personnes salariées concernées par ce changement ou cette réorganisation, elle doit favoriser l'adaptation et la qualification des personnes salariées par une période de formation suffisante pour leur permettre de se recycler.
- 28.04 La Ville désire encourager toutes les personnes salariées permanentes à se perfectionner et, afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ses personnes salariées, la Ville convient d'offrir des bourses d'études selon les conditions énumérées aux articles suivants.
- 28.05 Toute personne salariée permanente qui suit des cours d'une maison d'enseignement reconnue par le gouvernement, afin de se présenter aux examens pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme, reçoit 100 % du coût facturé par cette maison d'enseignement reconnue, une fois qu'elle a passé avec succès les examens de l'institution.
- 28.06 La personne salariée qui quitte l'emploi de la Ville dans les douze (12) mois qui suivent la fin desdits cours doit rembourser le montant ainsi reçu de la Ville.
- 28.07 La personne salariée tenue par la Ville de suivre un cours durant ses heures régulières de travail continue d'être payée pendant la durée de ce cours suivant son taux régulier de salaire.
- 28.08 Dans le cas où un tel cours ne peut être dispensé pendant les heures régulières de travail de la personne salariée, la Ville peut, selon les besoins de la Direction concernée, opter pour l'une ou l'autre des compensations suivantes, soit :
- a) Assigner la personne salariée à l'horaire de cours établi et lui allouer un temps de congé équivalent à la durée du cours;
  - b) Payer à la personne salariée, en temps régulier, les heures pendant lesquelles celle-ci est assignée à un cours, exclusion faite des heures de repas qui sont sans solde.
- 28.09 Toute demande de bourse doit être formulée à la Direction des ressources humaines, sur la formule prévue à cet effet, avant que la personne salariée ne s'inscrive à ces cours.

- 29.01           Aucun rapport défavorable ne doit être versé au dossier de la personne salariée sans que cette dernière et le Syndicat n'en aient reçu copie au préalable.
- 29.02           La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée, par écrit, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement ou la connaissance de l'événement par la Ville des faits justifiant une telle mesure. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- Le fardeau de prouver la connaissance de l'événement après lesdits dix (10) jours incombe à la Ville.
- 29.03           Avant d'imposer une mesure disciplinaire quelconque, la Ville communique par écrit à la personne salariée concernée et au Syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet.
- Dans le cas où un acte posé par une personne salariée justifie une mesure disciplinaire immédiate, la Ville doit faire parvenir le plus tôt possible l'avis mentionné au paragraphe précédent.
- 29.04           Les avis et mesures disciplinaires ou plaintes relatifs à des offenses datant de douze (12) mois et plus ne peuvent être utilisés en arbitrage et sont retirés du dossier de la personne salariée s'il n'y a aucune nouvelle inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier durant cette période.
- 29.05           La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de services.
- 29.06           Dans les cas mentionnés au présent article, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 29.07           Toute personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une mesure administrative (réprimande, suspension ou congédiement) peut soumettre son cas à la procédure de grief.
- 29.08           Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier auprès de la Direction des ressources humaines, pendant les heures régulières de travail. Elle peut donner mandat écrit à un officier du Syndicat de le faire à sa place. Cette rencontre doit avoir lieu dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la demande de l'employé ou de son représentant.

- 29.09            Toute plainte portée contre une personne salariée par des citoyens ou des personnes de l'extérieur, si elle est retenue, doit être portée à la connaissance de la personne salariée et du Syndicat afin que cette dernière ait toute liberté pour se défendre ou fournir des explications nécessaires aux autorités.
- 29.10            Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être invoquées ou mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 29.11            Dans les cas où la Ville, par ses représentants autorisés autres qu'un cadre de premier niveau, décide de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires ou raisons administratives (réprimande, suspension ou congédiement) ou pour établir les faits, faire une enquête, suspendre ou congédier, communique par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet avant cette rencontre. Cette dernière peut se présenter accompagnée d'un représentant syndical.

30.01 La Ville doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

30.02 Le Syndicat convient de coopérer avec la Ville afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la santé et sécurité, la prévention des accidents et il coopérera pour que les personnes salariées respectent les directives et règlements qui peuvent être émis aux fins d'assurer la santé et sécurité du travail.

30.03 a) **Comité paritaire de santé et sécurité**

Les parties conviennent de former et de maintenir un Comité paritaire de santé et sécurité, ci-après nommé « Comité paritaire de santé et sécurité ».

b) **Composition**

Le Comité paritaire de santé et sécurité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) sont désignés par la Ville, sur recommandation du directeur des directions concernées, et de deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat. Le président du Syndicat et le directeur des ressources humaines sont membres d'office de ce Comité en plus des membres mentionnés ci-haut.

Toutefois, l'ensemble des représentants du Syndicat et l'ensemble des représentants de la Ville ont droit respectivement à un seul vote au sein du Comité paritaire de santé et sécurité.

c) **Fonctions**

Les fonctions du comité paritaire de santé et sécurité sont les suivantes :

1. Examiner les affaires reliées à la santé et la sécurité des personnes salariées régies par la présente convention collective;
2. Veiller à l'observance des lois et règlements régissant la santé et la sécurité du travail des personnes salariées régies par la présente convention collective;

3. Recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);
4. Établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail;
5. Choisir les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux lois, sont adaptés aux besoins des personnes salariées;
6. Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à la Ville;
7. Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail;
8. Tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
9. Recevoir les suggestions et les plaintes des personnes salariées, du Syndicat et de la Ville relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
10. Implanter un mode d'inspection décentralisée et paritaire comportant les caractéristiques qui suivent :
  - i) Les inspections sont effectuées dans le milieu de travail, selon le cas, de façon paritaire par le représentant syndical et le représentant patronal de la Direction concernée;
  - ii) Les inspections sont effectuées en conformité avec les procédures établies par le Comité paritaire de santé et sécurité;
  - iii) Les inspections sont effectuées paritairement, durant les heures de travail, pendant une période de temps raisonnable convenue entre le représentant patronal et le représentant syndical;
  - iv) Le Comité paritaire de santé et sécurité reçoit rapport des inspections effectuées dans les milieux de travail;

v) Tout litige pouvant intervenir à l'occasion des inspections est référé au Comité paritaire de santé et sécurité;

vi) Le Comité paritaire de santé et sécurité peut confier d'autres mandats à être exécutés paritairement par le représentant patronal et le représentant syndical.

**d) Fréquence**

Le Comité paritaire de santé et sécurité se réunit aussi souvent que nécessaire, mais au moins une (1) fois par mois, à la date, à l'heure et à l'endroit convenus entre les parties.

**e) Présidence**

Le Comité paritaire de santé et sécurité désigne deux (2) coprésidents parmi ses membres. L'un représente le Syndicat et il est choisi par les membres qui représentent le Syndicat au sein de ce Comité, l'autre représente la Ville et il est choisi par les représentants de la Ville au sein du Comité.

**f) Ordre du jour**

Sept (7) jours à l'avance, les parties conviennent de l'ordre du jour.

**g) Procès-verbaux**

Le Comité paritaire de santé et sécurité tient des procès-verbaux de ses réunions dont chacun de ses membres reçoit une (1) copie. Des extraits de procès-verbaux doivent être affichés sur les tableaux prévus à cet effet, le tout conformément aux directives du Comité paritaire de santé et sécurité.

**h) Conseiller extérieur**

À l'occasion d'une réunion ou de travaux du Comité paritaire de santé et sécurité, une des parties peut, après en avoir avisé l'autre, se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

**i) Statistiques et documentation**

La Ville met à la disposition du Comité paritaire de santé et sécurité la documentation et les statistiques nécessaires à la bonne marche du Comité.

**j) Décisions**

Les deux (2) parties au Comité paritaire de santé et sécurité agissent à l'intérieur des mandats reçus par leur mandant respectif.

Les ententes qui interviennent suite à l'accord des parties dûment mandatées au sein du Comité paritaire de santé et sécurité sont exécutoires.

- 30.04 La Ville s'engage à maintenir dans tous les lieux de travail et dans tous les véhicules de la Ville une trousse de premiers soins. Cette trousse doit être renouvelée au besoin.
- 30.05 La Ville s'engage à installer dans tous les lieux de travail des réflecteurs d'urgence.
- 30.06 La Ville s'engage à assurer le transport des personnes salariées de façon sécuritaire et adéquate. Les véhicules assurant le transport des personnes salariées, d'un endroit à l'autre, doivent avoir un siège ou une place par personne salariée.
- 30.07 a) La période de repas d'une demi-heure (½) consécutive, rémunérée, inclut tout déplacement que pourrait faire la personne salariée à l'occasion de son repas, lequel peut être pris dans des lieux désignés par la Ville. Ces lieux doivent répondre aux normes élémentaires d'hygiène et rencontrer au moins les exigences requises par les règlements permettant aux personnes salariées de prendre leur repas;
- b) La ou les périodes de repos qui sont accordées aux personnes salariées sont prises sur les lieux de travail et incluent tout déplacement de celles-ci.
- 30.08 **Représentant syndical à la prévention**
- Le Syndicat désigne une personne salariée pour agir à titre de représentant syndical à la prévention. Celle-ci doit être membre du Comité paritaire de santé et sécurité.
- 30.09 **Fonctions du représentant syndical à la prévention**
- a) Faire l'inspection des lieux de travail et équipement et machinerie;
- b) Faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité paritaire de santé et sécurité;

- c) Intervenir dans les cas où la personne salariée exerce son droit de refus;
- d) Participer à toute autre activité déterminée par le Comité paritaire de santé et sécurité.

**30.10**

Le Comité paritaire de santé et sécurité doit faire parvenir avant le 31 janvier de chaque année un rapport annuel d'activités aux parties. Ce rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente et contient les informations suivantes :

- a) Le nombre de personnes salariées représentées par le Comité paritaire de santé et sécurité;
- b) La fréquence des réunions et le taux de participation à ces réunions;
- c) Les modifications apportées au programme de prévention suite aux recommandations émises;
- d) Le nombre et la nature des plaintes reçues;
- e) Le nombre d'enquêtes effectuées;
- f) Le titre et la nature des dossiers débutés ou terminés, en cours ou en suspens.

**30.11**

Les représentants du Syndicat, section locale 307 SCFP, qui participent aux réunions ou aux travaux du Comité paritaire de santé et sécurité sont libérés sans perte de rémunération.

**30.12**

Le représentant syndical à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de rémunération.

**30.13**

La Ville ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions.

**30.14**

Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

- 30.15 La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 30.14 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 30.16 Lorsqu'une loi ou un règlement d'ordre public rend obligatoire pour un groupe de personnes salariées qu'elles aient suivi un cours de sécurité pour exécuter leur travail, la Ville s'engage à offrir ces cours aux personnes salariées visées par l'application de cette loi ou de ce règlement. Ces cours doivent se tenir durant les heures régulières de travail et la personne salariée qui assiste à un tel cours reçoit le même traitement que si elle était présente au travail, et ce, pour toute la période pendant laquelle elle assiste à ce cours.
- 30.17 Toute personne salariée qui, dans l'exécution de son travail, est appelée à manipuler des produits chimiques ou à opérer le mécanisme de filtration de l'eau des piscines doit avoir reçu une formation appropriée de la Ville relativement à la manipulation des produits chimiques utilisés pour le traitement de l'eau et l'opération du mécanisme de filtration de l'eau. La Ville ne peut obliger une personne salariée à exécuter ces tâches si elle n'a pas reçu la formation appropriée qui est nécessaire à l'entretien des piscines.
- 30.18 Le représentant syndical à la prévention accompagne l'inspecteur gouvernemental à l'occasion de ses visites d'inspection.
- Aussitôt que la Ville est avisée de la visite d'un inspecteur, elle doit en informer immédiatement le Syndicat afin de lui permettre de désigner son représentant au cours de cette inspection. Le représentant ainsi désigné reçoit le même traitement que s'il était présent au travail, et ce, pour toute la période qu'il participe à une telle inspection.
- 30.19 Aucune personne salariée permanente ne subit de perte de salaire par rapport à son emploi régulier suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspection gouvernementaux ou de tout autre organisme pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité du travail.

31.01

Toute personne salariée, assignée à une fonction impliquant la conduite de véhicules doit en tout temps posséder un permis de conduire valide comme condition du maintien de son assignation à défaut de quoi, elle est assignée à une autre fonction tant et aussi longtemps que cette condition n'est pas respectée.

La personne salariée conserve le traitement auquel elle a droit normalement lorsque la suspension de son permis de conduire n'excède pas douze (12) mois. Au-delà de cette période de douze (12) mois, la personne salariée reçoit le traitement de la fonction à laquelle elle est assignée, mais conserve son lien d'emploi.

Lorsque la personne salariée recouvre son permis de conduire, elle retrouve le poste qu'elle détenait auparavant sans perte de droits et avantages.

31.02

Toute personne salariée impliquée dans un accident avec un véhicule de la Ville et qu'en raison de cet accident son assureur augmente sa prime d'assurance auto personnelle, ladite augmentation de prime d'assurance est remboursée par la Ville, jusqu'à un maximum de cent cinquante dollars (150 \$) pour la durée de la convention collective, sur présentation des pièces justificatives de l'assureur, démontrant la causalité de l'augmentation de la prime en relation avec l'accident.

32.01

La Ville fournira au Syndicat un tableau d’affichage pour afficher tout document identifié comme lui appartenant.

- 33.01 Toute personne salariée ayant accumulé un (1) an d'ancienneté peut s'absenter de son travail sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en adressant au directeur des ressources humaines, au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du congé, une demande indiquant la durée du congé. Le directeur des ressources humaines communique une décision écrite à la personne salariée dans les trente (30) jours de la réception de ladite demande. Dans le cas d'un refus, il doit motiver sa décision.
- Suite à une demande de la personne salariée, le supérieur immédiat peut, compte tenu des besoins du service, accorder un congé sans traitement de deux (2) jours et moins.
- 33.02 L'ancienneté de la personne salariée absente en congé sans traitement s'accumule et n'interrompt pas le service continu.
- 33.03 Cette personne salariée continue obligatoirement sa participation au régime d'assurance collective et elle défraie seule les contributions reliées à ce régime, y compris la part payée par la Ville.
- 33.04 Toutefois, elle ne bénéficie pas de salaire en cas de maladie à partir du début de son congé sans traitement ou jusqu'à la date prévue de son retour au travail jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs.
- 33.05 Les vacances et la banque de maladie sont accordées au prorata du temps travaillé.
- 33.06 Après entente et avant son départ, sur présentation d'une facture mensuelle, la personne salariée doit verser à la Ville toutes les sommes dues en totalité, en un (1) seul versement ou en versements fixes (chèques postdatés).
- 33.07 Sa participation au régime complémentaire de retraite est facultative durant cette absence. Si elle participe au régime, elle défraie seule les contributions reliées à ce régime, y compris la part payée par la Ville; si elle ne participe pas, une fraction d'année équivalant au temps travaillé est reconnue comme fraction d'année de participation, telle que définie au règlement municipal sur le régime complémentaire de retraite.
- 33.08 La personne salariée en congé sans traitement s'engage à prévenir la Ville immédiatement par écrit de son intention de mettre fin prématurément à son congé sans traitement au moins trois (3) semaines avant son retour. Cependant, la personne salariée ne peut précipiter son retour au travail en cas de maladie.

33.09

La personne salariée peut bénéficier d'un congé à traitement différé, tel qu'il appert aux termes et conditions apparaissant à l'article 34 des présentes.

34.01

**Dispositions générales**

Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à une personne salariée d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

Pendant la « période chômée », la personne salariée ne peut recevoir de la Ville ou de qui que ce soit ayant un lien de dépendance avec celle-ci, une rémunération autre que celle convenue aux présentes.

Sous réserve des dispositions prévues aux présentes, la personne salariée bénéficie des avantages et des conditions de travail des personnes salariées cols bleus auxquels elle aurait droit si elle ne participait pas au présent régime de congé.

Toutefois, la personne salariée est considérée en congé sans solde pendant la « période chômée ».

34.02

**Définitions**

L'entente se divise en deux périodes:

« Période travaillée » : période de l'entente durant laquelle la personne salariée exerce ses fonctions et reçoit le pourcentage de son traitement défini à la présente entente.

« Période chômée » : période de l'entente durant laquelle la personne salariée bénéficie d'un congé et continue de recevoir le pourcentage de son traitement défini ci-après; cette partie de traitement a été préalablement accumulée pendant la période travaillée.

34.03

**Durée de l'entente**

- La durée est de 2, 3, 4 ou 5 ans;
- La durée peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 34.11 et 34.16 du présent article. En aucun cas, l'entente ne doit excéder 7 ans;
- La « période chômée » est d'une durée de 6, 7, 8, 9, 10, 11 ou 12 mois;

- La personne salariée ne peut différer un montant supérieur au quart de son traitement durant la « période travaillée »;
- Pendant la « période travaillée », la prestation de travail de la personne salariée n'est pas modifiée.

34.04

**Éligibilité**

Pour être éligible au présent régime de congé, la personne salariée doit avoir un statut de « personne salariée permanente » et compter au moins cinq (5) ans de service continu.

La personne salariée absente pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective ou suite à une décision de la Ville, ne peut se prévaloir des présentes dispositions.

Toute demande doit être adressée à son directeur, au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du congé, sur le formulaire prévu à cet effet lequel est annexé au présent article. Elle doit indiquer la durée des périodes travaillées et chômées.

La Direction des Ressources humaines communique une décision écrite à la personne salariée dans les 30 jours de la réception de ladite demande. Dans le cas d'un refus, il doit motiver sa décision.

La fréquence ne doit pas dépasser plus d'un congé tous les cinq (5) ans.

34.05

**Rémunération**

Durée de la période chômée	Durée de l'entente			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,33 %	87,50 %	90 %
7 mois	S. O.	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	S. O.	77,78 %	83,3 %	86,67 %
9 mois	S. O.	75 %	81,25 %	85 %
10 mois	S. O.	S. O.	79,17 %	83,33 %
11 mois	S. O.	S. O.	77,08 %	81,67 %
12 mois	S. O.	S. O.	75 %	80 %

\* La durée de l'entente comprend la période travaillée et la période chômée.

34.06

**Primes et autres congés**

Toutes les primes, congés et autres conditions de travail demeurent en vigueur durant la « période travaillée ».

34.07

**Retour au travail**

À la fin du congé, la personne salariée est réintégrée au poste de travail qu'elle occupait avant son départ. La période travaillée au retour doit être d'une durée au moins équivalente à la « période chôme ».

34.08

**Régime de retraite**

La participation au régime de retraite est maintenue durant la période de l'entente sous réserve des dispositions suivantes :

- a) Durant la « période travaillée », la personne salariée et la Ville contribuent sur la base du traitement qu'aurait reçu la personne salariée n'eut été de l'entente.
- b) Durant la « période chôme », la personne salariée est considérée comme si elle était en congé sans solde. Elle doit s'acquitter de sa part et de celle de la Ville si elle veut maintenir sa participation au régime.

34.09

**Régimes d'assurances**

La participation aux régimes d'assurances collectives est maintenue durant l'entente, sous réserve des dispositions suivantes :

- a) Durant la « période travaillée », la Ville contribue sa cotisation sur la base du traitement qu'elle aurait reçu n'eut été de l'entente.
- b) Durant la « période chôme », la contribution de la Ville cesse. La personne salariée est considérée comme si elle était en congé sans solde et elle peut demeurer couverte sous réserve du paiement des primes complètes comprenant la part de la Ville.

34.10

**Contributions de la Ville aux régimes publics**

La Ville maintient sa contribution aux régimes publics d'assurance sociale (RAMQ, RRQ, CSST) durant toute la durée de l'entente, mais en ne tenant compte que de la portion du traitement effectivement versé durant celle-ci.

En ce qui concerne l'assurance-emploi, la contribution n'est maintenue que durant la période travaillée, en tenant compte du traitement qu'aurait reçu la personne salariée n'eut été de l'entente.

34.11

**Invalidité**

Le terme « invalidité » désigne la période pendant laquelle la personne salariée reçoit des indemnités du régime autoassuré en matière de maladie (salaire garanti prévu à l'article 27.03 c) de la convention collective).

- a) Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et qu'elle prend fin avant le début de la « période chômée », la participation à l'entente se poursuit et la personne salariée reçoit durant son invalidité une prestation égale au pourcentage déterminé selon celle-ci.
- b) Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et se poursuit au-delà du début de la « période chômée », la personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes:
  - i. Elle peut continuer sa participation à l'entente et reporter la « période chômée » à la date de son retour au travail. Sa rémunération est alors basée sur le traitement prévu à l'entente.
  - ii. Elle peut mettre un terme à sa participation à l'entente, et ainsi recevoir les salaires non versés ainsi que la pleine rémunération prévue en semblable cas.
- c) Si l'invalidité survient au cours de la « période chômée », elle est considérée comme débutant le jour où prend fin la « période chômée ».
- d) Si l'invalidité se poursuit au-delà de la période de « salaire garanti », l'entente est alors interrompue pour la durée de la période d'invalidité et est prolongée d'autant après le retour au travail de la personne salariée.

34.12

**Mise à la retraite**

Dès qu'une personne salariée est mise à la retraite, l'entente est résiliée et elle reçoit le traitement non versé.

34.13

**Démission, désistement, décès**

Advenant la démission, le décès, le congédiement ou le désistement d'une personne salariée durant la durée de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement et elle reçoit le traitement non versé.

Le désistement de la personne salariée n'est recevable que durant la « période travaillée » et ce désistement devra être signifié à la Ville au moins soixante (60) jours avant la « période chômée », à défaut de quoi l'entente sera réputée en vigueur et la personne salariée devra chômer pendant la période prévue à cet effet.

34.14

**Traitement non versé**

Lorsque la Ville doit procéder au remboursement du traitement non versé en raison des articles 34.11, 34.12 ou 34.13 du présent article, ledit remboursement est constitué par :

« La différence entre le traitement brut qu'aurait reçu la personne salariée n'eut été de l'entente et le traitement qu'elle a effectivement reçu, lui est remboursée sans intérêt. »

Dans tous les cas où la personne salariée ne prend pas sa période de congé pendant la durée de l'entente, la Ville doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin de l'entente, la totalité des montants dus, en raison du traitement différé.

34.15

**Congé sans solde**

Pendant la durée de l'entente, la personne salariée n'a droit à aucun congé sans solde.

34.16

**Congé de maternité**

- a) Si le congé de maternité commence durant la « période travaillée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et postmaternité le cas échéant, et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité et postmaternité, le cas échéant, s'appliquent. La personne salariée peut alors opter pour un désistement de l'entente auquel cas il y a remboursement du traitement non versé.
- b) Si le congé de maternité commence durant la « période chômée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou postmaternité, le cas échéant, s'appliquent.

34.17

**Modalités de paiement**

La personne salariée adresse un avis à la Ville au moins quatre (4) semaines avant son départ en « période chômée » pour lui faire part de la fréquence des paiements désirés durant son congé.

Ses choix sont les suivants :

1. Recevoir une paie toutes les semaines, comme lorsqu'elle travaillait, au pourcentage de traitement défini dans l'entente.
2. Recevoir durant chaque année civile visée par le congé, un montant correspondant au total des paiements périodiques qui lui seraient payables dans l'année si le 1<sup>er</sup> choix était retenu.

Le montant payable durant la première année civile du congé est versé au moment du départ et celui payable durant la 2<sup>e</sup> année civile, au début de ladite année.

Durant la « période chômée », la personne salariée continue de bénéficier des augmentations générales accordées à toutes les personnes salariées, sous réserve du pourcentage de traitement défini à la présente entente. Le nouveau traitement lui est versé selon les modalités de paiement prévues ci-dessus.

35.01

À moins d'une stipulation expresse dans la présente convention, les personnes salariées conservent les droits acquis dont elles jouissaient avant la signature de la convention collective. Cependant, la présente convention collective prime pour fins d'interprétation. Les droits acquis signifient les bénéfices ou avantages obtenus et reconnus explicitement par les personnes salariées ou par des catégories de personnes salariées et par la Ville antérieurement à la signature de la convention collective. Le droit acquis ainsi reconnu est limité au territoire pour lequel il avait été consenti.

**ARTICLE 36****PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

---

- 36.01 La Ville de Brossard met des ressources professionnelles à la disposition de ses personnes salariées aux prises avec des difficultés personnelles ou professionnelles afin de leur venir en aide. Les difficultés rencontrées peuvent être de l'ordre psychologique, émotionnel, familial, conjugal, professionnel, financier, légal ou de surconsommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ou encore reliées au stress ou au burn-out.
- 36.02 a) La Ville et le Syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un état ou une maladie qui requiert un traitement approprié soit médical, professionnel ou spécialisé. La Ville accorde un congé pour la durée de toute cure suivie par la personne salariée en cours d'emploi. De plus, il est convenu que la personne salariée est considérée en maladie pour les fins d'application de la convention collective.
- b) Par traitement s'entend la participation de la personne salariée à un programme de réadaptation sous contrôle médical ou octroyé par un organisme reconnu accepté par les parties.
- 36.03 La décision d'une personne salariée d'avoir recours au programme d'aide aux employés (PAE) ne met aucunement en danger son emploi ou ses chances d'avancement. Cependant, la personne salariée ne bénéficie d'aucun privilège, à moins que son état de santé ne requière que d'autres dispositions soient prises.
- 36.04 Le programme offre des services d'information et de consultation à court terme et de référence aux frais de la Ville de Brossard. Par ailleurs, les services reliés à des organismes privés, s'ils ne sont pas prévus dans le cadre des assurances collectives, sont aux frais de la personne salariée.
- 36.05 Les services précédemment mentionnés s'obtiennent de manière confidentielle en composant, en tout temps, le numéro de téléphone apparaissant dans le feuillet descriptif du PAE. Ce feuillet est remis à chaque personne salariée au moment de son embauche et est accessible, en tout temps, sur les lieux du travail.
- 36.06 De plus, la Ville et le Syndicat reconnaissent que dans le cadre d'un tel programme, la personne salariée a tout avantage à bénéficier du soutien de ses pairs dans des situations d'urgence. À cet effet, la Ville accepte de libérer, avec traitement, toute personne salariée agissant à ce titre lorsque la situation le nécessite.
- 36.07 Les parties conviennent de créer un comité dont au moins un (1) représentant de la Ville et deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat, afin de voir au suivi du PAE.

36.08

La Ville et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité indispensable à une intervention efficace des intervenants en milieu de travail. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont confidentiels et ne peuvent être versés au dossier de la personne salariée et communiqués que dans les limites permises par la législation applicable.

**ARTICLE 37****ASSURANCES COLLECTIVES**

37.01 La Ville maintient le régime d'assurance collective en vigueur à la date de la signature de la présente convention, pour l'ensemble des personnes salariées admissibles.

37.02 La Ville s'engage à contribuer dans les proportions suivantes au paiement des primes dudit régime.

Employés actifs	Part de l'employeur
Assurance vie de base	50 %
Assurance décès ou mutilation accidentelle	50 %
Assurance vie des personnes à charge	50 %
Assurance vie facultative	0 %
Assurance invalidité de courte durée	100 %
Assurance invalidité de longue durée	0 %
Assurance maladie	75 %
Assurance dentaire	75 %

Employés retraités	Part de l'employeur
Assurance vie de base	50 %
Assurance maladie	75 %
Assurance dentaire	75 %

En contrepartie des dispositions précitées, la Ville conserve la totalité du crédit accumulé et courant provenant de l'enregistrement au ministère des Ressources humaines et du développement des compétences, du régime d'assurance salaire de courte durée assumée par la Ville suivant les modalités prévues à la présente convention collective.

37.03 Pour les retraités actuels, soit ceux déjà retraités à la date de la signature de la convention collective, il y a maintien de la participation financière de la Ville déjà en vigueur au moment de la prise de leur retraite.

37.04

La Ville peut renouveler le nouveau régime avec tout assureur, mais à la condition que ceci n'ait pas pour effet de diminuer ou réduire les bénéfices qui y sont prévus.

Toutefois, préalablement à un renouvellement ou à un changement d'assureur, la Ville transmet au Syndicat, le contenu du cahier des charges, des appels d'offres et des soumissions reçues. La Ville remet également au Syndicat le contenu de la police d'assurance et de tous avenants ainsi que les conditions financières du régime.

À l'occasion du renouvellement, la Ville remet au Syndicat l'expérience du régime d'assurance collective ainsi que les conditions proposées par l'assureur.

37.05

Bien que le partage des primes demeure celui qui est établi à l'article 37.02 ci-dessus, les règles d'optimisation fiscale seront mises en place afin de minimiser le niveau des avantages imposables.

38.01

La Ville maintient le régime actuel de régime de retraite en place de même que tous les règlements d'amendements, de modifications ou d'abrogations à cesdits règlements ainsi que les lettres d'entente et dispositions de convention collective s'y rapportant.

Ce régime fait partie intégrante de la présente convention collective.

Aucune modification ne peut être apportée aux règlements par la Ville sans qu'elle ait obtenu l'accord préalable écrit du Syndicat.

Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent d'entreprendre, dès 2017, des discussions, relativement au Régime de retraite. La Ville n'a aucune obligation de modifier ledit Régime suite à ces discussions.

38.02

**FSTQ**

La Ville accepte de déduire à la source le montant indiqué par la personne salariée comme contribution au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FSTQ) sur le formulaire prévu à cette fin et d'ajuster les retenues d'impôt tel que permis par la réglementation fiscale. L'employeur fait la remise mensuelle des contributions et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée.

## **ARTICLE 39 CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL**

### **Congé de maternité**

- 39.01 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de dix-huit (18) semaines continues ou de quinze (15) semaines, pour les cas où l'article 18 de la *Loi sur l'assurance parentale* s'applique. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période de dix-huit (18) semaines continues.
- 39.02 La personne salariée donne un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Le certificat médical peut, dans le cas présent, être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- Malgré ce qui précède, l'avis écrit peut être de moins de trois (3) semaines s'il est appuyé d'un certificat médical attestant du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 39.03 Malgré l'avis prévu à l'article 39.02, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité ou parental. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- 39.04 Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 39.01 à compter du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

**ARTICLE 39      CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL  
(suite)**

---

- 39.05            Lorsque la santé de la personne salariée enceinte ou celle du fœtus est mise en danger à la suite de déclaration d'un cas de maladie infectieuse dans l'établissement où la personne salariée est affectée, ou lorsque la personne salariée est exposée à des radiations ou autres conditions mettant effectivement en danger sa santé ou celle du fœtus, la personne salariée doit être affectée à des tâches ou dans un endroit où sa santé ou celle du fœtus n'est pas mise en danger. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de la réaffecter dans d'autres tâches ou dans un autre lieu, la personne salariée bénéficie d'un congé selon les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (retrait préventif) pour toute la durée où il y a danger pour elle et le fœtus.
- 39.06            À la fin d'un congé de maternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail, ou au poste qu'elle a obtenu, à sa demande, durant son congé.
- 39.07            Durant son congé de maternité de dix-huit (18) ou de quinze (15) semaines, le cas échéant, la personne salariée a droit aux avantages suivants :
- a) Le versement des prestations de maternité, en autant qu'elle soit admissible au régime prévu à la *Loi sur l'assurance parentale*;
  - b) Le paiement d'une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire brut et la prestation du congé de maternité prévu par ledit régime;
  - c) La conservation et l'accumulation de son ancienneté;
  - d) Le maintien des régimes d'assurance collective et du régime complémentaire de retraite dans la mesure où la personne salariée défraie le coût de sa participation en ayant au préalable indiqué son intention sur le formulaire désigné à cet effet. La Ville assume sa part habituelle. La personne salariée désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé, doit en informer la Ville par écrit, avant son départ. L'employée continue de bénéficier des dispositions prévues à la présente convention.

## **ARTICLE 39      CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL (suite)**

---

- 39.08                    Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.
- Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la personne salariée doit, le plus tôt possible, donner un avis écrit à l'Employeur l'informant de la date de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 39.09                    La personne salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé peut, pour cette raison ou pour d'autres raisons, revenir au travail avant la fin de son congé de maternité ou parental et le terminer lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu après entente sur les modalités avec l'Employeur pendant la durée de cette hospitalisation.
- 39.10                    Dans le cas de complications de grossesse, d'accident ou de maladie survenant avant le début du huitième (8<sup>e</sup>) mois et qui obligent la salariée enceinte à quitter le service de la Ville avant ce huitième (8<sup>e</sup>) mois, cette personne salariée sera rémunérée selon les modalités de traitement en cas de maladie prévue à l'article 27 de la présente convention collective et cela jusqu'au début du huitième (8<sup>e</sup>) mois précédant la date prévue de l'accouchement.
- 39.11                    Si la personne salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant l'accouchement, cette dernière aura droit à un congé de maternité se terminant au plus tard dix-huit (18) semaines après l'accouchement.
- 39.12                    Les personnes salariées enceintes affectées sur un quart de soir, de nuit ou celles travaillant sur des quarts en rotation, pourront être assignées sur un horaire de jour, et ce, du lundi au vendredi.

**ARTICLE 39 CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL  
(suite)**

---

**Congé de paternité**

- 39.13 La personne salariée qui est père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines continues, ou de trois (3) semaines, le cas échéant.
- Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- 39.14 À la fin d'un congé de paternité, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ et avec le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.
- 39.15 Dans le cas d'un congé de paternité, la personne salariée a droit aux avantages suivants :
- a) Le versement des prestations de paternité, en autant qu'elle soit admissible au régime prévu à la *Loi sur l'assurance parentale*;
  - b) Le paiement d'une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire brut et la prestation du congé de paternité prévu par ledit régime;
  - c) La conservation et l'accumulation de son ancienneté;
  - d) Le maintien des régimes d'assurance collective et de retraite dans la mesure où la personne salariée défraie le coût de sa participation en ayant au préalable indiqué son intention sur le formulaire désigné à cet effet. La Ville assume sa part habituelle. La personne salariée désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé doit en informer la Ville par écrit, avant son départ. L'employée continue de bénéficier des dispositions prévues à la présente convention.

**ARTICLE 39      CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL  
(suite)**

---

**Congé parental**

- 39.16            Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé. Également, si la personne salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé, elle doit aviser par écrit l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 39.17            Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.
- 39.18            À la fin d'un congé parental, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou au poste qu'elle a obtenu, à sa demande, durant son congé, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.
- 39.19            Dans le cas d'un congé parental, la personne salariée a droit aux avantages suivants pour la durée prévue de son congé :
- a)      Le versement des prestations parentales ou d'adoption, en autant qu'il soit admissible au régime prévu à la *Loi sur l'assurance parentale*;
  - b)      La conservation et l'accumulation de son ancienneté;

**ARTICLE 39 CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL  
(suite)**

---

- c) Le maintien des régimes d'assurance collective et du régime complémentaire de retraite dans la mesure où la personne salariée défraie le coût de sa participation en ayant au préalable indiqué son intention sur le formulaire désigné à cet effet. La Ville assume sa part habituelle. La personne salariée désirant maintenir ces avantages pendant la durée de son congé, doit en informer la Ville par écrit, avant son départ. L'employée continue de bénéficier des dispositions prévues à la présente convention.

39.20 La personne salariée qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, suite à une maladie ou à un accident, devra présenter à la Ville un certificat médical de son médecin traitant, le tout étant sujet aux dispositions d'assurance salaire prévues à l'article 27 de la présente convention.

39.21 Toute somme due telle que congés fériés, jours de maladie, temps accumulé ou autres que celles prévues au présent article, est payée immédiatement après la fin de la période de prestation de maternité ou parentale.

**ARTICLE 40****UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL**

---

40.01

La Ville fournit gratuitement, pour toute personne salariée, lorsqu'elle est requise dans l'exercice de ses fonctions, les équipements suivants :

- deux (2) paires de chaussures de sécurité par année (avec languette pour soudeur);
- crampons de sécurité;
- casque protecteur avec couvre-oreilles d'hiver;
- veste de sécurité;
- gants de coton;
- gants de cuir (été);
- gants de cuir (hiver);
- gants de caoutchouc;
- mitaines doublées;
- imperméable (veste et pantalon);
- ceinture dorsale;
- sourdine;
- lunettes de sécurité;
- masque-filtre;
- tablier de caoutchouc;
- un habit de motoneige pour les pointeurs et personnes salariées affectés à l'entretien des pistes de ski de fond;
- gants de soudeur;
- dossard avec « X ».

Dans la mesure où l'employé n'utilise qu'une seule paire de chaussures de sécurité par année, la Ville lui remet un crédit de quatre-vingt-quinze (95) points. Ce crédit ne peut être considéré dans le cumulatif prévu à l'article 40.07.

À l'exclusion des chaussures de sécurité, la personne salariée doit rapporter l'article usagé pour en obtenir le remplacement, et ce, lorsque possible.

La personne salariée temporaire reçoit une paire de chaussures de sécurité par année. Si elle devient inutilisable, en raison de son usage pour la Ville, cette dernière lui en fournit une deuxième paire.

40.02

La Ville remet gratuitement, selon les besoins, aux personnes salariées de la fonction d'ouvrier d'aqueduc et d'égouts les articles suivants :

- bottes aux cuisses en caoutchouc avec feutres;
- salopettes d'hiver doublées avec bandes fluorescentes;
- salopettes hydrofuges avec bandes fluorescentes, dont l'entretien est assuré par la Ville;
- mitaines doublées.

40.03

Un nombre suffisant de salopettes est mis à la disposition des personnes salariées suivantes :

- personnes salariées de la section mécanique;
- ouvrier d'aqueduc et d'égouts;
- personnes salariées affectées au débouchage, vidage et lavage des puisards de rue, regards et conduits d'égouts;
- personnes salariées affectées au nettoyage des ponceaux;
- personnes salariées affectées au remplacement des couvercles de puisards et regards d'égouts;
- personnes salariées qui effectuent des tâches nécessitant l'utilisation d'une salopette de service.

La Ville assure l'entretien des salopettes pour toutes les personnes salariées visées par le paragraphe qui précède et des couvre-tout pour les personnes salariées affectées aux travaux d'asphaltage.

40.04

La personne salariée doit porter les articles et autres équipements que la Ville lui fournit, sauf pour motif raisonnable.

40.05

**a) Nouveau salarié**

Tout nouveau salarié reçoit au moment de son embauche une (1) paire de chaussures de sécurité. Une fois sa période de probation complétée, la Ville remet à ce salarié le nombre de points nécessaires à l'acquisition de ce qui constitue l'uniforme normal. Le nombre de points requis est de cent vingt (120).

Toutefois, tout salarié qui ne complète pas sa période de probation doit, au moment de son départ, remettre à la Ville tout article qui lui a été fourni lors de son embauche.

**b) Salarié temporaire**

Le salarié temporaire qui travaille plus de 1 080 heures au cours d'une année de référence reçoit deux cent quarante (240) points. S'il travaille plus de quarante (40) heures, mais moins de 1 080 heures dans une année de référence, le salarié temporaire reçoit cent vingt (120) points. Aucun point n'est remis au salarié temporaire qui travaille moins de quarante (40) heures dans une année de référence. Le cas échéant, les points sont remis aux salariés temporaires le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

**c) Salarié permanent absent**

Le salarié permanent qui s'absente, pour quelque raison que ce soit durant l'année de référence, reçoit ses points selon le barème qui suit :

- deux cent quarante (240) points s'il travaille plus de mille quatre-vingts (1080) heures;
- cent vingt (120) points s'il travaille moins de mille quatre-vingts (1080) heures, mais plus de quarante (40) heures;
- aucun point s'il travaille moins de quarante (40) heures.

40.06

Dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, la Ville verse à tout salarié permanent et aux salariés temporaires, selon les dispositions de l'article 40.05 b) et c) de la présente entente, deux cent quarante (240) points. Par la suite, la remise des points se fait à chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier. Ces points sont utilisés par les salariés pour acquérir, chez tout fournisseur désigné, les articles requis dans l'accomplissement de leur travail. Ces articles sont ceux qui apparaissent au tableau suivant :

**ARTICLE 40 UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)**

Tableau de pointage – Vêtements des cols bleus

ARTICLE	MODÈLE	POINTS
Bottes d'hiver	ACTON OAK11	92
Rainettes	ACTON 3186-11	40
Couvre-chaussures basses	ACTON 1301-11	22
Pantalon, taille régulière ou taille basse, couleur marine	BIG BILL 2947 ou MWW 4075	26
Pantalon doublé, taille régulière ou taille basse, couleur marine	BIG BILL 2147	41
Chemise à manches courtes, couleur marine ou bleu pâle	MWW C30022	25
Chemise à manches longues, couleur marine	BIG BILL 147 ou MWW 1475	26
T-shirt, couleur marine ou bleu océan	MG 419	14
T-shirt, couleur orange avec X fluorescent dans le dos	OH-001	23
T-shirt, couleur orange avec un X fluorescent dans le dos	OH-01X	26
Polo à manches courtes avec écusson brodé, couleur marine ou bleu poudre	MWW 1775	23
Polo à manches longues avec écusson brodé, couleur marine ou bleu poudre	MWW 1875	27
Col roulé, couleur marine	MWWW W750	16
Sarrau, couleur marine	MWW 041000-290	34
Couvre-tout, couleur marine ou orange	MWW W993	41
Salopette doublée, couleur marine ou orange	BIG BILL 837	90
Salopette doublée avec capuchon, couleur marine ou orange	MWW 7729	126

ARTICLE	MODÈLE	POINTS
Manteau d'hiver court avec écusson brodé et bandes réfléchissantes, couleur marine	MWW 10406	77
Manteau d'hiver court avec écusson brodé et bandes réfléchissantes, couleur marine	MWW 14408	90
Manteau d'hiver long avec écusson brodé et bandes réfléchissantes, couleur marine	MWW 14602	113
Manteau d'hiver long avec écusson brodé et bandes réfléchissantes, couleur marine	MWW 10514	86
Manteau Printemps-Été avec écusson brodé, couleur marine	BIG BILL 467	36
Veste sans collet avec fermeture éclair, couleur marine	COBMEX 4010	39
chandail de molleton 100 % coton, couleur marine	MWW MPG100BLANK	36
Chandail kangourou, couleur marine	WIND RIVER MGD400	45
Polar, couleur marine	MWW 2034	41
Casquette avec oreilles, couleur marine	MWW 1W980M	18
Retouche (longueur pantalon)		5

**ARTICLE 40****UNIFORMES ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL (suite)**

---

- 40.07 Les points accordés aux salariés sont cumulatifs d'année en année, jusqu'à un maximum de trois cent vingt (320) points par année.
- 40.08 La Ville accorde un forfait de dix (10) points à tout salarié qui travaille plus de mille quatre-vingts (1 080) heures par année de référence pour tenir compte des déplacements qu'il devra effectuer pour se rendre chez le fournisseur. Ces déplacements se font en dehors des heures de travail. La Ville convient que tout fournisseur désigné doit avoir une place d'affaires ou une succursale située sur le territoire de la Ville.
- 40.09 Les points accordés par la Ville aux salariés ne sont pas échangeables, transférables, monnayables et sont destinés à l'usage exclusif du salarié qui les reçoit.
- 40.10 Au moment où le salarié quitte son emploi à la Ville de Brossard, son solde de points est automatiquement annulé.
- 40.11 L'année de référence quant à l'application des dispositions du présent article est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- 40.12 Dans la sélection des différents items, la Ville convient de consulter le Syndicat. Dans la mesure où le choix effectué implique un pointage différent, le tableau est automatiquement corrigé pour tenir compte de ce choix.

41.01 Dans le cas d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville où dans les procédés et lieux de travail, la Ville doit utiliser les moyens nécessaires afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter aux améliorations, modifications ou transformations.

La Ville doit en aviser par écrit le Syndicat, dans un temps raisonnable de son application compte tenu de la nature de l'amélioration ou de la modification. L'avis écrit doit indiquer :

- a) La nature du changement ou de la réorganisation;
- b) La date approximative à laquelle la Ville se propose d'effectuer le changement ou la réorganisation;
- c) Une description de la nature du changement ou de la réorganisation;
- d) Le nom des personnes salariées qui sont susceptibles d'être visées par le changement ou la réorganisation;
- e) L'effet et les répercussions que le changement ou la réorganisation est susceptible d'avoir sur les personnes salariées.

41.02 La stratégie d'implantation du changement ou de la réorganisation qui est susceptible d'être apportée fait l'objet d'une présentation au C.R.T. dans un temps raisonnable.

41.03 Afin de faciliter les dispositions précitées, la Ville convient, lors de l'achat de nouvelles machineries, d'assurer aux personnes salariées déjà à son service, une période d'entraînement suffisante pour leur permettre d'accéder à la conduite de telles machineries, ainsi que l'opération ou l'utilisation de tels équipements, le tout sans frais pour lesdites personnes salariées et pendant les heures de travail.

41.04 Dans l'éventualité de changement de structure juridique ou organisationnelle, y compris une fusion, une concession totale ou partielle, un regroupement, et sous réserve des dispositions contenues à la loi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser les impacts en résultant à l'égard des personnes salariées. Les parties peuvent convenir, le cas échéant, de mesures alternatives susceptibles de minimiser lesdits impacts chez les personnes salariées.

**ARTICLE 42****IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

42.01

Dans les soixante (60) jours de la date de signature par les parties de la convention collective, la Ville en fournira une copie à toutes les personnes salariées et couvertes par l'accréditation détenue par le Syndicat. La Ville remet également une copie de la convention collective à toute personne salariée nouvellement embauchée.

43.01

**Accommodement pour une personne salariée dont les capacités fonctionnelles sont réduites**

La personne salariée permanente qui devient inapte à remplir sa fonction en raison d'une perte ou une diminution permanente de ses capacités fonctionnelles peut être déplacée à une autre fonction qu'elle est apte à remplir.

Les modalités de déplacement et de réintégration de cette personne salariée permanente doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

43.02

Malgré toute disposition de la convention collective, une personne salariée absente pour maladie, accident ou pour lésion professionnelle de même que pour tout autre motif prévu à la convention collective ne peut bénéficier d'avantages supérieurs à ceux dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail effectif au cours de sa période d'absence.

44.01

Toutes les annexes et les lettres d'entente signées par les parties en même temps que la convention collective ou pendant sa durée font partie intégrante de la convention collective.

**ARTICLE 45****DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

- 45.01 La présente convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2021.
- 45.02 Les dispositions de la convention collective s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur de celle qui la renouvellera.
- 45.03 Les dispositions de la convention collective s'appliquent à compter de la signature de la présente.

46.01

Une rétroactivité des salaires (salaire régulier, temps supplémentaire, prime de chef d'équipe) prévus à la présente, basée sur les heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, est payée aux personnes suivantes :

- 1- Les personnes salariées qui ont travaillé au moins quatre cents (400) heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010;
- 2- Les personnes salariées qui depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ont pris leur retraite.

Cette rétroactivité sera payable au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après le jour de la signature de la présente convention collective.

46.02

Les personnes salariées qui prennent leur retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 bénéficieront de toutes les augmentations salariales applicables entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et la date de leur retraite. Leur rente de retraite sera ajustée rétroactivement en conséquence et de la façon prévue dans leur régime de retraite

47.01

Sous réserve du dernier paragraphe du présent article, les salaires des personnes salariées couvertes par la présente convention collective sont fixés conformément à l'annexe « D » de la présente convention collective et selon le plan de rémunération et d'assignation desdites personnes salariées.

Chaque fonction est décrite, classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Les salaires des années 2018 à 2021 seront majorés d'un pourcentage correspondant à la différence entre l'IPC (pour la région de Montréal) de l'année précédente et deux pour cent (2 %), maximum d'un demi d'un pour cent (0,5 %). Ainsi, pour un maximum de trois pour cent (3 %) pour les années 2018 à 2021.

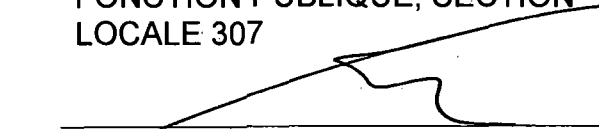
47.02

La personne salariée dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure à l'occasion du passage de l'heure normale à l'heure avancée, reçoit son plein salaire pour cette journée.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Brossard, ce  
3<sup>e</sup> jour du mois juillet 2013.


SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 307


VILLE DE BROSSARD

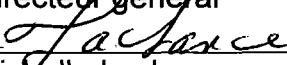
  
Mario Gauthier  
Président

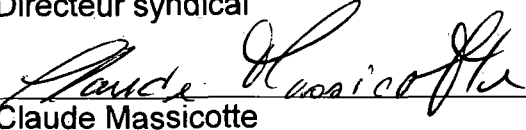
  
Paul Leduc  
Maire

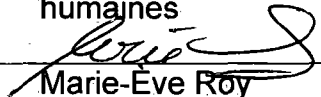
  
François Belzile  
Vice-président

  
Patrick Savard  
Directeur général

  
Martin Brossard  
Directeur syndical

  
Michelle Lachance  
Directrice du service des ressources  
humaines

  
Claude Massicotte  
Délégué syndical

  
Marie-Eve Roy  
Chef de service, direction des ressources  
humaines

  
Luc Duval  
Directeur, direction des travaux publics

TRAVAIL QC 11JUL'13

**ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LISTE D'ANCIENNETÉ**

**EMPLOYÉS COLS BLEUS - PERMANENTS**

<b>Ville</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Statut</b>	<b>Date de service continu</b>	<b>Date d'ancienneté</b>
Brossard			Permanent	1977-05-30	1977-05-30
Brossard			Permanent	1981-06-08	1982-10-22
Brossard			Permanent	1985-01-05	1985-09-05
Brossard			Permanent	1984-05-22	1987-10-02
Brossard			Permanent	1987-10-13	1987-10-13
Brossard			Permanent	1986-04-01	1988-03-15
Brossard			Permanent	1989-11-27	1989-11-27
Brossard			Permanent	1991-04-02	1991-04-02
Brossard			Permanent	1984-06-19	1992-02-12
Brossard			Permanent	1987-05-25	1993-06-22
Brossard			Permanent	1990-04-02	1994-02-26
Brossard			Permanent	1995-08-28	1998-06-08
Brossard			Permanent	1992-04-21	1998-11-06
Brossard			Permanent	1997-07-14	1999-06-02
Brossard			Permanent	1998-05-04	1999-12-23
Brossard			Permanent	1998-07-13	2002-02-22
Brossard			Permanent	2001-05-18	2002-06-27
Brossard			Permanent	2002-05-13	2002-09-26
Brossard			Permanent	2003-05-06	2003-10-27
Brossard			Permanent	2003-09-02	2004-08-25
Brossard			Permanent	2003-10-20	2005-01-17
Brossard			Permanent	2004-04-13	2005-02-07
Brossard			Permanent	2004-04-13	2005-04-15
Brossard			Permanent	2005-04-11	2005-06-21
Brossard			Permanent	2005-05-09	2006-06-11
Brossard			Permanent	2005-05-30	2006-06-24
Brossard			Permanent	2006-08-21	2006-08-21
Brossard			Permanent	2006-04-18	2007-06-01
Brossard			Permanent	2007-04-10	2008-03-16
Brossard			Permanent	2007-04-10	2008-08-21
Brossard			Permanent	2008-04-30	2009-09-01
Brossard			Permanent	2008-07-21	2009-05-05
Brossard			Permanent	2008-04-21	2009-10-04



## ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

### Cols bleus temporaires (plus de 960 heures)

No employé	Nom	Prénom	Date de service continu	Heures
714526			2011-04-26	3404,87
310601			2011-05-16	3286,16
310602			2011-05-30	2559,63
310603			2011-06-20	2429,69
310610			2012-04-24	1513,91
310608			2012-04-24	1430,23
310607			2012-04-23	1155,70
310611			2012-04-23	1146,81
714530			2012-04-24	1093,47

Les personnes apparaissant à la présente annexe ne sont pas régis par l'article 12.01 a) de la convention collective.

Le nombre d'heures travaillées sert à calculer leur rang d'ancienneté et au moment de l'obtention d'un poste permanent, la Ville détermine leur date d'ancienneté selon le calcul qui était en vigueur avant la signature de la présente.

**ANNEXE « C »**

**LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES SALARIÉES  
TEMPORAIRES**

- a) La ville rappelle au travail les personnes salariées temporaires selon les exigences des tâches à accomplir et l'ancienneté.
- b) Nonobstant l'article 12.04 c), la personne salariée temporaire peut refuser de se présenter au travail suite à un avis de rappel au travail par la Ville, si la période offerte est d'une (1) semaine ou moins, et ce, sans perdre ni son ancienneté ni son rang d'ancienneté.
- c) Dans le cas de mises à pied, les personnes salariées en probation sont mises à pied en premier. Par la suite, la Ville peut procéder à la mise à pied des personnes salariées temporaires, en procédant par ordre inverse d'ancienneté, en débutant par celle qui a acquis le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées de ce groupe.

## ANNEXE « D »

## ÉCHELLES DES SALAIRES

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	cl + 1,5%	cl + 1,5%	cl + 1,5%	cl + 1,55%
1	21,45 \$	22,00 \$	22,56 \$	23,14 \$	23,95 \$	24,83 \$	25,72 \$	26,65 \$
2	21,90 \$	22,46 \$	23,03 \$	23,62 \$	24,44 \$	25,32 \$	26,22 \$	27,16 \$
3	22,35 \$	22,92 \$	23,50 \$	24,10 \$	24,93 \$	25,82 \$	26,72 \$	27,66 \$
4	22,80 \$	23,38 \$	23,97 \$	24,58 \$	25,42 \$	26,31 \$	27,22 \$	28,17 \$
5	23,25 \$	23,84 \$	24,44 \$	25,06 \$	25,91 \$	26,81 \$	27,72 \$	28,67 \$
6	23,70 \$	24,30 \$	24,91 \$	25,54 \$	26,40 \$	27,30 \$	28,22 \$	29,18 \$
7	24,15 \$	24,76 \$	25,38 \$	26,02 \$	26,89 \$	27,80 \$	28,72 \$	29,68 \$
8	24,60 \$	25,22 \$	25,85 \$	26,50 \$	27,38 \$	28,29 \$	29,22 \$	30,19 \$
9	25,05 \$	25,68 \$	26,32 \$	26,98 \$	27,87 \$	28,79 \$	29,72 \$	30,69 \$
10	25,50 \$	26,14 \$	26,79 \$	27,46 \$	28,36 \$	29,28 \$	30,22 \$	31,20 \$
11	25,95 \$	26,60 \$	27,26 \$	27,94 \$	28,85 \$	29,78 \$	30,72 \$	31,70 \$
12	26,40 \$	27,06 \$	27,73 \$	28,42 \$	29,34 \$	30,27 \$	31,22 \$	32,21 \$
13	26,85 \$	27,52 \$	28,20 \$	28,90 \$	29,83 \$	30,77 \$	31,72 \$	32,71 \$
14	27,30 \$	27,98 \$	28,67 \$	29,38 \$	30,32 \$	31,26 \$	32,22 \$	33,22 \$
15	27,75 \$	28,44 \$	29,14 \$	29,86 \$	30,81 \$	31,76 \$	32,72 \$	33,72 \$
16	28,20 \$	28,90 \$	29,61 \$	30,34 \$	31,30 \$	32,25 \$	33,22 \$	34,23 \$
17	28,65 \$	29,36 \$	30,08 \$	30,82 \$	31,79 \$	32,75 \$	33,72 \$	34,73 \$
18	29,10 \$	29,82 \$	30,55 \$	31,30 \$	32,28 \$	33,24 \$	34,22 \$	35,24 \$
19	29,55 \$	30,28 \$	31,02 \$	31,78 \$	32,77 \$	33,74 \$	34,72 \$	35,74 \$
20	30,00 \$	30,74 \$	31,49 \$	32,26 \$	33,26 \$	34,23 \$	35,22 \$	36,25 \$
21	30,45 \$	31,20 \$	31,96 \$	32,74 \$	33,75 \$	34,73 \$	35,72 \$	36,75 \$
IC	0,450 \$	0,460 \$	0,470 \$	0,480 \$	0,490 \$	0,495 \$	0,500 \$	0,505 \$

## ANNEXE « D »

## ÉCHELLES DES SALAIRES

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
1	27,30 \$	28,01 \$	28,69 \$	29,44 \$
2	27,82 \$	28,54 \$	29,24 \$	30,00 \$
3	28,34 \$	29,07 \$	29,78 \$	30,55 \$
4	28,86 \$	29,60 \$	30,33 \$	31,11 \$
5	29,38 \$	30,13 \$	30,87 \$	31,66 \$
6	29,90 \$	30,66 \$	31,42 \$	32,22 \$
7	30,42 \$	31,19 \$	31,96 \$	32,77 \$
8	30,94 \$	31,72 \$	32,51 \$	33,33 \$
9	31,46 \$	32,25 \$	33,05 \$	33,88 \$
10	31,98 \$	32,78 \$	33,60 \$	34,44 \$
11	32,50 \$	33,31 \$	34,14 \$	34,99 \$
12	33,02 \$	33,84 \$	34,69 \$	35,55 \$
13	33,54 \$	34,37 \$	35,23 \$	36,10 \$
14	34,06 \$	34,90 \$	35,78 \$	36,66 \$
15	34,58 \$	35,43 \$	36,32 \$	37,21 \$
16	35,10 \$	35,96 \$	36,87 \$	37,77 \$
17	35,62 \$	36,49 \$	37,41 \$	38,32 \$
18	36,14 \$	37,02 \$	37,96 \$	38,88 \$
19	36,66 \$	37,55 \$	38,50 \$	39,43 \$
20	37,18 \$	38,08 \$	39,05 \$	39,99 \$
21	37,70 \$	38,61 \$	39,59 \$	40,54 \$
IC	0,520 \$	0,530 \$	0,545 \$	0,555 \$

## ANNEXE « E » CLASSIFICATIONS

CLASSE	FONCTION
1	Laveur de véhicules
2	Appariteur-concierge grade I Concierge Journalier
3	
4	
5	Aide-menuisier Aide-peintre Messager Ouvrier de conciergerie et bâtiment Ouvrier de la voie publique Ouvrier du réseau d'aqueduc
6	Aide-jardinier Opérateur-concierge Préposé aux magasins Préposé aux magasins et à la mécanique Ouvrier de canalisation municipale Ouvrier de parcs Ouvrier de signalisation
7	Opérateur d'appareils motorisés « C »
8	Chauffeur de véhicules motorisés « B » Homme de service

9	Opérateur d'appareils motorisés « B »
10	Chauffeur de véhicules motorisés « A » Préposé au réseau d'aqueduc Préposé à la signalisation Préposé aux équipements Opérateur de camion combiné – récurer d'Égouts
12	Mécanicien de service Opérateur d'appareils motorisés « A » Peintre Préposé général bâtiments
14	Mécanicien Menuisier Plombier Préposé aux stations de pompage
15	Horticulteur
16	Électricien grade 2
18	
20	
21	Électricien grade 1

## **ANNEXE « F » PRÉPOSÉS À LA SURVEILLANCE**

À moins de disposition inconciliable avec la présente annexe, la convention collective s'applique aux préposés à la surveillance.

1. Deux fois par année, à des dates convenues à l'avance entre les parties, la Ville affiche dans tous les centres et toutes les écoles où travaillent les personnes salariées, la liste d'ancienneté comportant les informations suivantes :
  - Le nom et le prénom;
  - Le statut (en probation ou temporaire);
  - La fonction;
  - La date d'embauche;
  - Les heures accumulées à la mise à jour de la liste ci-haut mentionnée.

Une copie de la liste est remise au Syndicat.

### **2. Attribution des sites de travail**

- 2.1 Pour les fins d'application du présent article, l'expression « site de travail » signifie l'un ou l'autre des sites suivants :
  - Centres ou écoles;
  - Équipe d'entretien;
  - Patinoires;
  - Centre socioculturel.
- 2.2 Sous réserve des dispositions prévues à l'article 5.1, le choix du ou des sites de travail où travaille la personne salariée se fait par ordre d'ancienneté, à moins qu'elle ne puisse répondre aux exigences normales de la fonction. La personne salariée qui a terminé sa période de probation est présumée répondre aux exigences normales de la fonction qu'elle choisit.

- 2.3 Le choix du ou des sites de travail se fait deux (2) fois par année, lors d'une réunion à laquelle sont convoquées les personnes salariées et le Syndicat selon les modalités décrites ci-dessous.
- 2.4 La Ville s'engage, s'il y a lieu, à libérer, sans perte de traitement, les personnes salariées afin de leur permettre d'assister à ces réunions. Pour les autres personnes salariées, la Ville paie les salaires au taux régulier, pour toutes les heures nécessaires au choix des sites, avec un minimum de trois (3) heures au taux régulier.

La personne salariée qui est dans l'impossibilité d'assister à ces réunions peut se faire remplacer par une personne de son choix.

### 3. **Choix du ou des sites de travail pour l'automne et l'hiver**

- 3.1 Avant le 10 juillet, la personne salariée reçoit par courrier, à son domicile, les documents suivants :
- a) La liste des sites de travail incluant la liste et l'horaire des activités prévues; elle contient pour chaque site le titre d'emploi et une brève description du travail à accomplir;
  - b) L'ancienneté au 30 juin;
  - c) La convocation à la réunion des choix de sites de travail, incluant la date, l'heure et le lieu de la réunion. Cette convocation est aussi affichée dans chacun des sites.

Toute personne salariée qui croit qu'une correction doit être apportée à la mise à jour de la liste d'ancienneté doit, dans les trente (30) jours de calendrier de l'affichage de cette liste, en faire la demande à la Ville. À défaut d'entente, une personne salariée ou le Syndicat peut loger un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage.

Le Syndicat reçoit au même moment une copie de ces documents.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la fonction. En cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à la Ville.

- 3.2 Sous réserve des dispositions prévues à l'article 5.1, la réunion pour le choix des sites de travail se tient à la fin du mois d'août. Au cours de cette réunion, les personnes salariées choisissent, par ancienneté, le ou les sites où ils désirent travailler.

4. **Choix du ou des sites pour l'été**

- 4.1 La personne salariée reçoit les documents énumérés à l'article 3.1 avant le 7 mai.
- 4.2 L'ancienneté utilisée comme référence est celle mise à jour au 30 avril.
- 4.3 La réunion pour le choix des sites de travail se tient vers la fin du mois de mai.
- 4.4 Toutes les autres dispositions énumérées à l'article 3.1 s'appliquent intégralement à la présente clause.

5. **Attribution de postes au Centre socioculturel**

- 5.1 Nonobstant ce qui précède, les postes au Centre socioculturel sont accordés en priorité, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées qui ont cumulé de l'ancienneté dans ce centre, sous le titre d'emploi de préposé au CSC.
- 5.2 La Ville s'engage à fournir aux personnes salariées une description complète des tâches et des exigences inhérentes à la fonction de préposé au CSC, de même qu'un formulaire de mise en candidature. La personne salariée qui désire remplir cette fonction et qui répond aux exigences normales de la fonction est informée par le représentant de la Ville qu'elle est inscrite sur une liste d'admissibilité.

La liste d'admissibilité est tenue à jour et affichée lors des réunions pour le choix des sites de travail.

La personne salariée inscrite sur cette liste a priorité sur toute personne venant de l'extérieur.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec le poste. En cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à la Ville.

6. **Poste vacant ou création d'une nouvelle fonction**

- 6.1 Tout poste qui devient vacant ou est créé pendant une saison est offert conformément aux dispositions qui suivent.
- 6.2 Par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées affectées au site visé qui n'ont pas atteint le maximum de 34 heures prévues à l'article 8.1.

- 6.3 Si aucune personne salariée ne répond aux critères précités, le poste est offert par ordre d'ancienneté à toutes les personnes salariées n'ayant pas atteint le maximum de 34 heures prévues à l'article 8.1.
- 6.4 La présente clause s'applique aux postes vacants ou créés au Centre socioculturel, selon les dispositions prévues à l'article 5.

## 7. **Liste d'attribution des postes**

Dans les dix (10) jours suivant les réunions énumérées ci-dessus, la Ville affiche dans tous les centres et les écoles la liste d'attribution des postes. Copie de cette liste est remise au Syndicat dans les mêmes délais.

## 8. **Horaire de travail**

8.1 Les heures de travail se répartissent comme suit :

- Préposé à la surveillance, préposé aux patinoires, préposé à l'entretien :

Horaire de travail de 34 heures ou moins par semaine (minimum 4 heures), effectué entre le dimanche à 0 heure et le samedi à 24 heures.

- Préposé au CSC :

Horaire de travail de 34 heures ou moins par semaine (minimum 4 heures), effectué entre le dimanche à 0 heure et le samedi à 24 heures.

### 8.2 **Pause-santé**

Les personnes salariées jouissent d'un repos de quinze minutes sur les lieux du travail. Cette période se situe entre la deuxième heure et la quatrième heure travaillée.

### 8.3 **Période de repas**

Lors d'une période de travail de quatre (4) heures ou plus, le repas se prend sur les lieux du travail et le temps consacré (maximum de 30 minutes) au repas est rémunéré. La personne salariée est réputée au travail et est disponible pendant sa période de repas.

## 9. **Temps supplémentaire**

9.1 Le travail exécuté par une personne salariée, à la demande expresse de la Ville, au-delà de 40 heures de travail par semaine est considéré comme travail en temps supplémentaire.

9.2 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) Au-delà de 40 heures de travail par semaine : 150 % du salaire horaire de la personne salariée concernée;
  - b) Lors d'un congé férié : 200 % de son salaire horaire régulier.
- 9.3 Toute personne salariée rappelée de son domicile pour effectuer un travail supplémentaire est rémunérée pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux applicable.
- 9.4 Le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les personnes salariées travaillant dans la même bâtisse et normalement assignées à exécuter tel travail pour lequel du temps supplémentaire est demandé.

La compilation des heures supplémentaires de travail doit tenir compte de celles refusées par une personne salariée, et ce, pour fins de distribution équitable.

- 9.5 Le travail en temps supplémentaire est facultatif, sauf en cas d'urgence.
- 9.6 La rémunération pour le travail en temps supplémentaire est payée en même temps que le salaire régulier.

## 10. Congés fériés

10.1 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

- la veille du jour de l'An;
- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la Fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël.

10.2 Les congés fériés de la personne salariée lui sont payés sous forme d'une majoration de 5,4 % ajoutée au salaire régulier de chaque paie.

## 11. Vacances annuelles

11.1 Toute personne salariée régie par la présente annexe reçoit une indemnité de vacances qui lui est versée sous forme d'une majoration équivalente aux taux en vigueur selon la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). Cette majoration est calculée et ajoutée au salaire régulier de chaque paie.

11.2 Le choix des vacances se fait entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 avril, à l'intérieur de chaque site, ce choix se fait suivant l'ancienneté et suivant les besoins qui sont déterminés par la Ville. La personne salariée désireuse de modifier sa période des vacances après que les personnes salariées auront arrêté leur choix respectif ne peut se prévaloir de son ancienneté lors de son nouveau choix.

L'horaire de vacances est affiché au plus tard le 20 mai de chaque année.

## 12. Prévoyance collective

- a) Les personnes salariées régies par la présente annexe bénéficient du régime supplémentaire de rentes dans la mesure permise par la loi et le règlement énoncé dans ce régime.

- b) Les personnes salariées régies par la présente annexe bénéficient du traitement en maladie selon les normes du travail, mais ne sont pas admissibles à l'article 37.
13. a) La Ville continue à fournir les pièces d'habillement requises à l'exécution de travaux particuliers selon les pratiques en vigueur, ainsi que les autres prévues et requises par la loi.

- b) Chaussures de sécurité

La Ville fournit des bottes ou des chaussures de sécurité à toutes les personnes salariées. Les bottes et les chaussures seront remplacées au besoin.

#### 14. **Salaires, primes et classifications**

- 14.1 Les fonctions occupées par les salariés régis par la présente annexe sont groupées selon les classifications, telles qu'illustrées à l'annexe « AA ».

Les salaires correspondant à chacune de ces classifications sont ceux apparaissant à l'annexe « AA ».

#### 14.2 Administration des salaires

Les salaires sont administrés selon la règle suivante :

Lorsqu'une personne salariée régie par les présentes remplit temporairement, à la demande de la Ville, un poste couvert par la présente convention collective, autre que celui qu'il occupe régulièrement, il reçoit pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions d'emploi qui est la mieux rémunérée.

**ANNEXE « AA » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS / PRÉPOSÉS À LA SURVEILLANCE**

Préposés à la surveillance et préposés à l'entretien : 80 % de la classe 2 annexe « D »

Classe 2	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
	17,52 \$	17,97 \$	18,43 \$	18,90 \$
	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
	19,55 \$	20,26 \$	20,98 \$	21,73 \$
	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
	22,26 \$	22,83 \$	23,39 \$	24,00 \$

Préposés aux patinoires : 80 % de la classe 3 annexe « D »

Classe 3	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
	17,88 \$	18,34 \$	18,80 \$	19,28 \$
	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
	19,94 \$	20,65 \$	21,38 \$	22,13 \$
	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
	22,67 \$	23,26 \$	23,83 \$	24,44 \$

Préposés CSC : 80 % de la classe 5 annexe « D »

Classe 5	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
	18,60 \$	19,07 \$	19,55 \$	20,05 \$
	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
	20,73 \$	21,45 \$	22,18 \$	22,94 \$
	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
	23,50 \$	24,10 \$	24,70 \$	25,33 \$

**ANNEXE « BB » LISTE DES PRÉPOSÉS À LA SURVEILLANCE**

132-973	
150-506	
310-538	
712-748	
713-537	
714-509	
722-684	
722-704	
722-749	
722-761	
722-766	
722-773	
722-786	
722-809	
722-824	
722-825	
722-859	
722-863	
722-869	
722-871	
722-873	
722-874	
722-876	
722-877	
722-880	
756-977	
757-874	
757-930	

## **ANNEXE « G »      CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À UNE PERSONNE SALARIÉE ÉTUDIANTE**

Les conditions de travail applicables aux personnes salariées étudiantes sont les suivantes :

1.            **Adhésion syndicale et cotisation syndicale**

L'article 7 de la convention collective s'applique aux personnes salariées étudiantes.

2.            **Heures de travail**

La Ville convient qu'une personne salariée étudiante ne peut exécuter plus de quarante (40) heures de travail au cours d'une (1) semaine.

3.            **Taux de salaire (2013)**

Le taux de salaire horaire applicable aux personnes salariées étudiantes est de 11,37 \$ l'heure. Ce taux est sujet aux majorations annuelles convenues par les parties. (Salaire de 2014 à 2021 le salaire sera majoré de 2.5 % par année)

4.            **Paie de congé annuel**

Le montant de cette paie de congé annuel payé, auquel toute personne salariée étudiante a droit, correspond à quatre pour cent (4 %) des gains accumulés au cours de sa période d'emploi.

Au moment de la terminaison de son emploi, la Ville verse une paie de congé annuel payé à toute personne salariée étudiante.

5.            **La Ville convient que l'embauche d'une telle personne salariée ne doit pas avoir pour conséquence de provoquer ou de maintenir la mise à pied d'une personne salariée temporaire. Dans un tel cas, la Ville doit rappeler au travail une personne salariée temporaire, conformément au mécanisme de rappel au travail prévu à l'article 13.**

## **ANNEXE « H » SUBVENTIONNÉ**

### **CONDITIONS PERMETTANT À LA VILLE D'AVOIR RECOURS À DES PROJETS SUBVENTIONNÉS**

#### **Embauche de personnes salariées dans le cadre de projets subventionnés**

La Ville informe le Syndicat de la nature des travaux, de la durée ainsi que du nombre de personnes salariées embauchées dans le cadre de programmes subventionnés par les gouvernements fédéral et provincial.

L'embauche de personnes salariées dans le cadre ces programmes subventionnés ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre de postes permanents couverts par l'accréditation détenue par le Syndicat.

Il devra y avoir entente avec le Syndicat avant l'acceptation définitive de tels programmes.

#### **Adhésion syndicale et cotisation syndicale**

L'article 7 de la convention collective s'applique aux personnes salariées subventionnées.

**ANNEXE « I »**

**MANUEL DES DESCRIPTIONS ET D'ÉVALUATION DES  
EMPLOIS**

(Disponible pour consultation)

## ABSENCES ACTIVITÉS SYNDICALES

NO :

Pourriez-vous autoriser l'employé(e) ci-dessous à s'absenter du travail pour fins d'activités syndicales ci-après indiquées : <b>NOM DE L'EMPLOYÉ(E) :</b> _____ <b>DATE(S) D'ABSENCE :</b> _____ <b>DURÉE :</b> _____
---

ACTIVITÉS	PAYÉ PAR:		
	VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
<b>RÉUNIONS SYNDICALES :</b> Congrès, stages d'études, etc. Réunion syndicale (exécutif, conseil, assemblée générale, etc.)		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>COMITÉS CONJOINTS :</b> C.P.I..... C.I.R.T. .... C.R.T. .... Griefs ..... Évaluation ..... S.S.T. .... P.A.E. .... Fonds de pension ..... Assurance..... Autre.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
<b>NÉGOCIATIONS :</b> Préparation ..... Séances .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
<b>ENQUÊTE :</b> Griefs ..... Évaluation .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ARBITRAGE :</b> Membre du comité ou plaignant ..... Président ou représentant .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>AUTRES (spécifiez) :</b> .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>DEMANDÉ PAR :</b> _____ Exécutif 307 ou son représentant	<b>DATE:</b> _____
<b>SIGNATURE :</b> _____	<b>DATE:</b> _____

Supérieur immédiat ou son représentant

SIGNATURE : \_\_\_\_\_ DATE: \_\_\_\_\_  
Directeur ou son représentant

DEMANDE ACCEPTÉE

DEMANDE REFUSÉE

EXPLICATIONS/COMMENTAIRES :

**N.B. Formule dûment remplie doit être présentée 48 heures à l'avance (article 8.01), au supérieur immédiat du service concerné, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail. Copie conforme du présent formulaire est adressée aux responsables du traitement de la paie de l'employé concerné et à la Direction des ressources humaines.**



**ANNEXE « L » FORMULAIRE DE DEMANDE DE RÉVISION AU COMITÉ  
D'ÉVALUATION DES EMPLOIS MANUELS**

<b>À ÊTRE COMPLÉTÉ PAR LA PERSONNE SALARIÉE</b>	
TITRE DE LA FONCTION ACTUELLE :	NOM(S) ET PRÉNOM(S) :
<p><b>RAISONS DE LA DEMANDE :</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>MODIFICATION :</b> S'il s'agit d'une MODIFICATION à l'une des tâches de votre description de fonctions actuelles, joignez une copie de votre description en pointant la ou les tâche(s) modifiée(s) et indiquez ci-dessous la ou les modification(s) concernée(s) :</p> <p><input type="checkbox"/> <b>ADDITION :</b> S'il s'agit d'une ADDITION aux tâches déjà prévues dans votre description de fonctions actuelles, indiquez ci-dessous la ou les tâche(s) ainsi ajoutée(s) :</p>	
SIGNATURE(S)	DATE
SANS PRÉJUDICE	
<b>À ÊTRE COMPLÉTÉ PAR LE DIRECTEUR CONCERNÉ OU SON REPRÉSENTANT</b>	
<p><b>IMPORTANT :</b> Le Directeur concerné ou son représentant doit, sur réception de sa copie, des Ressources humaines dans les plus brefs délais</p> <p><b>COMMENTAIRES :</b></p>	
SIGNATURE(S)	DATE
SANS PRÉJUDICE	

**N.B. LA PERSONNE SALARIÉE DOIT TRANSMETTRE SA DEMANDE DE LA FAÇON SUIVANTE :**

- copie au directeur concerné ou à son représentant;
- copie à la Direction des ressources humaines;
- copie au Comité syndical d'évaluation des emplois manuels.

**LETTRE D'ENTENTE 13-01**

**ENTRE :** **VILLE DE BROSSARD**

(Ci-après nommée l'« Employeur »)

**ET :** **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE (SCFP, SECTION LOCALE 307)**

(Ci-après nommé le « Syndicat »)

---

**PRÉPOSÉ À LA SURVEILLANCE ET L'ENTRETIEN**

---

**ATTENDU QUE :** Les salariés occupant la fonction de préposé à la surveillance et l'entretien font partie de l'annexe « F » de la convention collective 2006-2009.

**ATTENDU QUE :** Les salariés occupant la fonction de préposé à la surveillance et l'entretien continueront de faire partie de la même annexe pour la convention collective 2010-2021.

**ATTENDU QUE :** Le Syndicat a demandé lors des dernières négociations à ce que quatre (4) personnes salariées soient intégrées à la convention collective à titre de salariés permanents.

**ATTENDU QUE :** L'Employeur a accepté cette demande selon les paramètres ci-après mentionnés.

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'Employeur créera quatre (4) nouveaux postes permanents en lien avec l'entretien ménager ou tâches diverses. Ces postes pourront être évalués selon les termes

de la présente convention collective, et ce, afin de déterminer le salaire.

2. Ces postes seront affichés dans les trente (30) jours ouvrables suivant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.
3. Ces postes seront attribués aux personnes les plus anciennes et répondant aux exigences normales de la fonction parmi les salariés faisant partie de l'annexe « F » en date de l'affichage en 2017.
4. Les conditions de travail seront :
  - a. Quatre (4) postes permanents seront créés et ceux-ci feront partie du calcul du minimum d'effectif prévu à l'article 15.02 paragraphe 2;
  - b. L'ancienneté de ces personnes est établie selon l'article 12.01c);
  - c. Malgré les dispositions de l'article 19.01 a), l'horaire de travail de quarante (40) heures sera déterminé par l'Employeur;
  - d. Le salaire sera déterminé selon la nouvelle description de fonction, le cas échéant;
  - e. Le temps supplémentaire sera distribué d'abord entre ces personnes et par la suite à travers les autres personnes salariées faisant partie de l'annexe « F »;
  - f. L'Employeur pourra créer une nouvelle division;
  - g. Les autres conditions de travail applicables seront celles prévues à la convention collective;
  - h. L'Employeur informera le Syndicat des nouvelles conditions de travail et celui-ci s'engage à signer la nouvelle entente conformément aux paramètres fixés par la présente lettre d'entente.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :**

Le \_\_\_ juin 2013, à Brossard

**VILLE DE BROSSARD**

Le \_\_\_ juin 2013, à Brossard

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE (SCFP,  
SECTION LOCALE 307)**

\_\_\_\_\_  
Par :

\_\_\_\_\_  
Par :

---

Par :

---

---

Par :

---

**LETTRE D'ENTENTE**

entre

**LA VILLE DE LONGUEUIL**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 307**

---

**OBJET : FORMATION ÉQUIPEMENTS LOURDS  
ARRONDISSEMENT DU VIEUX-LONGUEUIL**

---

Le formateur sera choisi suivant son ancienneté dans sa fonction régulière et en autant qu'il soit apte à donner la formation requise. L'employé ainsi affecté complétera la fiche de l'employé formé.

Une prime de 2,37 \$ l'heure, équivalente à six (6) fois le différentiel entre chaque classe de salaire, sera versée au formateur en sus du salaire de sa classification régulière. Aucun autre avantage n'est relié à cette affectation spécifique.

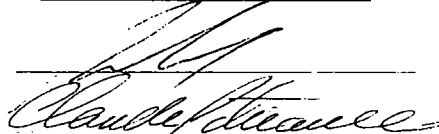
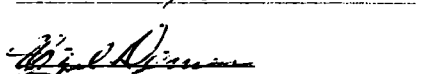
La prime payée pour un formateur s'applique uniquement pour la formation de base donnée sur les équipements lourds suivants :

- balai
- pelle-retro
- souffleuse
- chargeur sur roues
- citerne bras-télescopique
- tracteur de parcs
- chenillette
- charrue sur camion ou chargeur
- camion épandeur de fondants / abrasifs
- citerne remorquée
- camion combiné d'égout

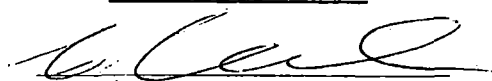
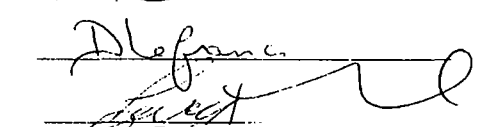
Les dispositions de cette lettre d'entente quant à la prime ci-haut mentionnée sont rétroactives au 12 juillet 2004.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette lettre d'entente en la Ville de Longueuil  
ce 20 octobre 2004.

**SCFP SECTION LOCALE 307**

  
\_\_\_\_\_  


**VILLE DE LONGUEUIL**

  
\_\_\_\_\_  


TRAVAIL QC 11JUL'13