

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2013-6085

N° dossier d'accréditation : AM-1000-9350

EMPLOYEUR

VILLE DE CANDIAC

9, BOULEVARD MONTCALM, BUREAU 430
CANDIAC (QUÉBEC) J5R 3L5

Secteur d'activité : Secteur municipal

ASSOCIATION

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 1377

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

VILLE DE CANDIAC

100, BOULEVARD MONTCALM NORD
CANDIAC QC J5R 3L8

Date signature : 2013-05-15

Date dépôt : 2013-05-17

Nombre de
salariés visés : 34

Date début : 2013-05-15

Date d'expiration : 2018-12-31

Remarque :

Cols bleus.

Elena Moldovan
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2013-07-02
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) 644-5757
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE CANDIAC



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 1377

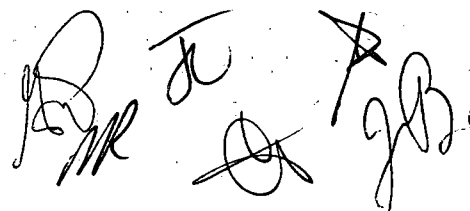
COLS BLEUS



2012 - 2018

Table des matières

1.	BUT DE LA CONVENTION.....	4
2.	JURIDICTION.....	4
3.	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	4
4.	DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS.....	5
5.	CONDITION POUR DEVENIR EMPLOYÉ RÉGULIER OU EMPLOYÉ RÉGULIER SAISONNIER	11
6.	RÉGIME SYNDICAL.....	11
7.	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	12
8.	MESURES DISCIPLINAIRES	13
9.	ANCIENNETÉ ET DOTATION	14
10.	ACCIDENTS DE TRAVAIL	16
11.	PAUSE-REPOS.....	16
12.	FUSION	16
13.	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	17
14.	ADMINISTRATION DES SALAIRES	19
15.	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	20
16.	RÉGIME DE RETRAITE.....	20
17.	ASSURANCE COLLECTIVE.....	21
18.	PRIMES.....	21
19.	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	22
20.	CONGÉS SOCIAUX.....	25
21.	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	27
22.	CONGÉS FÉRIÉS	28
23.	HEURES DE TRAVAIL.....	29
24.	VACANCES ANNUELLES	32
25.	CONGÉ SANS SOLDE.....	34
26.	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	34
27.	CONGÉ FAMILIAL ET / OU AIDANT NATUREL.....	34
28.	CONGÉ PERSONNEL.....	35
29.	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL.....	35
30.	CRÉATION OU MODIFICATION DE FONCTIONS.....	36



31.	TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE.....	36
32.	BANQUE SANTÉ.....	39
33.	RÉTROACTIVITÉ.....	39
34.	DURÉE DE LA CONVENTION.....	39
35.	SALAIRES.....	40
36.	41	
	ANNEXE « A » Liste des employés réguliers par date d'embauche selon la classification....	41
	ANNEXE « B » Liste d'ancienneté.....	43
	ANNEXE « C » Échelle des salaires.....	44
	ANNEXE « E » Congé à traitement différé.....	49
	LETTRE D'ENTENTE NO. 1.....	54
	LETTRE D'ENTENTE NO. 2.....	55
	LETTRE D'ENTENTE NO. 3.....	56
	LETTRE D'ENTENTE NO. 4.....	57
	LETTRE D'ENTENTE NO. 5.....	59
	LETTRE D'ENTENTE NO. 6.....	60



[Handwritten signatures and initials]

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2

JURIDICTION

- 2.1. La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation décrit à l'article 3.1.
- 2.2. Sauf dans les cas d'urgence et de manque de personnel, les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.

ARTICLE 3

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.1. La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés régis par le certificat d'accréditation émis le 21 octobre 1968 par la Commission des Relations de Travail du Québec, soit : « Tous les employés manuels, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des policiers, des pompiers et des employés de bureau ».
- 3.2. Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires et son personnel en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.
- 3.3. Le Syndicat a le droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de la Ville, aux endroits approuvés par le directeur, Service des ressources humaines.
- 3.4. Ni la Ville, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction ni de harcèlement à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de son âge, de son état civil, de son orientation sexuelle, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.



- 3.5. Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de la Ville, ont le droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.
- 3.6. La Ville s'engage à accorder entrée libre, sur ses terrains et bâtisses, au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat et ce, après en avoir obtenu la permission du directeur, Service des ressources humaines. Telle permission ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 3.7. Tout employé au-service de la Ville a, sur rendez-vous obtenu du directeur, Service des ressources humaines, le droit de consulter son dossier personnel et ce, durant les heures régulières de travail. Dans ce cas, il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 3.8. Dans un délai d'un (1) mois après la signature de la présente convention et par la suite à chaque fois qu'un changement y est apporté, la Ville remet au Syndicat et affiche d'une façon permanente la liste des employés régis par la présente convention. Cette liste contient le nom de chaque employé, sa fonction et sa date d'entrée à la Ville.
- 3.9. De plus, la Ville communique par écrit au Syndicat, à chaque fois qu'un changement est apporté à cette liste, le nom de tous les employés embauchés, promus, rétrogradés et mutés à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclus.
- 3.10. Il est défendu à tout employé de participer directement ou indirectement à toute activité partisane au niveau de la Ville de Candiac, sauf l'exercice de son droit de vote.
- 3.11. La Ville agit par l'entremise du directeur général ou du directeur, Service des ressources humaines ou tout autre représentant désigné par la Ville dans toute discussion, négociation de convention collective ou entente avec le Syndicat.

ARTICLE 4

DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS

- 4.1. Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes ont, sauf si le contexte s'y oppose, la signification ci-après indiquée :
- 4.1.1. « Employé »
Signifie toute personne régie par le certificat d'accréditation prévu et décrit à l'article 3.1.
- 4.1.2. « Employé régulier »
Désigne tout employé qui a été embauché par résolution du Conseil à titre d'employé à l'essai et qui a complété une période de sept cent deux (702) heures



réellement travaillées. Cet employé a droit à l'ensemble des bénéfices de la présente convention.

4.1.3. « Employé régulier saisonnier »

Désigne tout employé qui a été embauché par résolution du conseil à titre d'employé régulier saisonnier, à l'essai et qui a complété une période de sept cent deux (702) heures réellement travaillées. Le nombre de semaines de travail des titulaires de ces postes est inférieur au nombre de semaines de travail prévues pour les employés réguliers. Ces employés bénéficient des avantages de la convention collective au prorata des semaines travaillées.

4.1.4. « Employé à l'essai »

Désigne le salarié embauché par résolution du Conseil à titre d'employé à l'essai en vue de combler un poste régulier et qui n'a pas effectué sept cent deux (702) heures réellement travaillées. Ce salarié a droit aux salaires prévus à l'annexe « C » et aux bénéfices de la présente convention qui lui sont expressément accordés. Ce salarié ne bénéficie pas de la procédure de grief en cas de renvoi, ni des avantages prévus au fonds de pension sauf s'il en bénéficie déjà, ni des avantages prévus à l'assurance collective.

La période d'essai susmentionnée peut être prolongée d'un commun accord.

4.1.5. « Employé surnuméraire »

Désigne un employé embauché pour effectuer un travail spécifique, pour parer à un surcroît de travail ou pour remplacer un ou des employés absents pour quelque cause que ce soit, incluant, mais non limitativement, les périodes de vacances, les congés de maternité, les maladies, les accidents ou les absences autorisées en vertu de la présente convention, le tout sur une base essentiellement temporaire.

- a) L'employeur pourra avoir recours aux employés surnuméraires sans limitation d'heures annuellement.

L'employeur ne pourra cependant utiliser à titre d'employés surnuméraires plus de soixante pour cent (60 %) du nombre total d'employés réguliers et d'employés réguliers saisonniers inscrits à la liste d'ancienneté de l'annexe « B ».

L'embauche d'employés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre d'employés réguliers.

- b) L'employé surnuméraire est couvert par la convention collective uniquement en ce qui a trait aux conditions suivantes :
- le maximum d'heures prévues pour les employés réguliers;
 - la cotisation syndicale;
 - le salaire, tel qu'apparaissant à l'annexe « C », pour les emplois surnuméraires.



- c) Nonobstant l'article 4.1.5 b), l'employé surnuméraire ayant atteint un minimum de 3 001 heures travaillées sur trois (3) années consécutives d'un minimum de 1 014 heures par année a également droit aux avantages suivants au prorata des semaines travaillées pendant l'année en cours :
- Congés de maladies : un maximum de quatre (4) jours de maladies de 8,5 heures. Les dispositions de l'article 31.2 s'appliquent;
 - Congés personnels : un maximum de deux (2) jours de 8 heures. Les dispositions de l'article 28 s'appliquent;
 - Congés sociaux : au prorata des semaines travaillées pendant l'année en cours. Les dispositions de l'article 20 s'appliquent.

Ces avantages sont en vigueur à compter de la signature de la présente convention collective.

- d) L'employé surnuméraire est licencié lorsque l'employé absent reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

Lorsqu'il est embauché pour une période déterminée, ou pour effectuer un travail spécifique, ou pour parer à un surcroît de travail, il est licencié à l'expiration de la période d'embauche ou, le cas échéant, lorsque le travail qui a requis son embauche est terminé.

4.1.6. « Étudiant »

Signifie un employé poursuivant des études à temps plein dans des établissements scolaires reconnus et qui obtient un emploi durant ses périodes de congés scolaires.

Un étudiant n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au régime syndical (article 6).

Un étudiant peut effectuer des travaux d'entretien général et de préparation de terrain, d'inspection de piscines et divers autres travaux saisonniers tels que :

- Entretien et surveillance des parcs et espaces verts (papiers, détritux, etc.) ainsi que des plateaux sportifs;
- Plantation et entretien des fleurs;
- Coupe de gazon, coupe et nettoyage des sentiers piétonniers, entretien quotidien et réparations mineures;
- Tennis : nettoyage saisonnier, peinture des lignes, pose de filets protecteurs et entretien quotidien;
- Terrains sportifs et piscines : entretien quotidien, lignage, pose de buts, etc.;
- Transport de matériel relatif au travail à exécuter;
- Lavage de véhicules et machinerie;
- Menus travaux de peinture;
- Support aux activités communautaires.



Handwritten signatures and initials:
MR
JL
JH

Le salaire de l'étudiant est fixé au taux établi dans la grille salariale des étudiants adoptée par le Conseil municipal.

L'embauche d'étudiants ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre d'employés réguliers existants.

4.1.7. « Programme subventionné »

La personne embauchée par la Ville sur une base temporaire et ce, dans le cadre d'un programme d'aide à l'emploi subventionné par les gouvernements provincial et fédéral, n'est pas couverte par la présente convention.

L'embauche d'une personne dans le cadre d'un programme subventionné ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre d'employés existants.

La Ville communique au Syndicat, dans les meilleurs délais, la nature et la durée des travaux qui seront confiés à cet employé.

4.1.8. « Chef d'équipe »

Désigne l'employé qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, coordonne à la demande de l'employeur le travail d'autres employés tout en restant sous la juridiction d'un supérieur immédiat.

4.1.8.1. Chef d'équipe pour une période inférieure à trente (30) jours de calendrier

La désignation du chef d'équipe, pour une période inférieure à trente (30) jours de calendrier, se fait par ancienneté parmi les employés affectés à la tâche qui requiert un chef d'équipe, à la condition qu'il rencontre les exigences mentionnées au premier paragraphe du présent article 4.1.8.

4.1.8.2. Chef d'équipe pour une période de trente (30) jours et plus de calendrier

- a. L'employeur procède à chaque année à l'affichage des postes de chef d'équipe, en même temps qu'il procède à l'affichage des vacances annuelles de chaque employé conformément à l'article 24.3 de la convention collective.
- b. Au besoin, l'employeur peut procéder à un affichage en dehors de la période prévue au paragraphe précédent.
- c. L'employeur affiche autant de postes de chef d'équipe qu'il est nécessaire.
- d. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le premier jour d'affichage, les employés réguliers et les employés réguliers saisonniers intéressés doivent poser leur candidature en faisant parvenir un avis écrit à cet effet au bureau du responsable du service concerné et au Syndicat.



[Handwritten signatures and initials]

- e. Le Syndicat peut, sur demande écrite d'un employé absent, poser la candidature de cet employé suite à un affichage. Dans un tel cas, copie de cette demande écrite est transmise à la Ville en même temps que la candidature.
- f. Tout affichage de poste de chef d'équipe devra mentionner le titre de l'emploi, l'endroit du travail, le salaire, une description sommaire de la tâche à accomplir et des exigences de cette tâche, de même que la durée dudit poste de chef d'équipe.
- g. L'employeur désigne chef d'équipe, l'employé ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il ait les capacités et les compétences requises et qu'il rencontre les exigences mentionnées au premier paragraphe du présent article 4.1.8.
- h. Les autres candidats seront désignés substitués, suivant les mêmes règles que celles mentionnées au paragraphe précédent.
- i. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du délai d'affichage, la Ville affiche sur les tableaux, la ou les nomination(s) de chef d'équipe et de substitués.
- j. Tout employé ayant posé sa candidature sur plus d'un poste de chef d'équipe, devra, s'il est désigné par l'employeur, décider sur quel poste de chef d'équipe il désire travailler. Dans un tel cas, le deuxième candidat le plus ancien sera nommé à la fonction de chef d'équipe.
- k. Les employés, qui posent leur candidature sur un affichage de chef d'équipe, s'engagent à occuper la fonction pendant toute la période indiquée à l'avis d'affichage.
- l. Le défaut pour un employé d'assumer ses fonctions de chef d'équipe alors qu'il en est requis, le disqualifiera pour tout le reste de la période.
- m. Pendant les périodes d'absences du chef d'équipe désigné, le candidat substitut ayant le plus d'ancienneté sera automatiquement appelé à remplacer le chef d'équipe désigné.
- n. Le refus du candidat substitut de remplacer le chef d'équipe désigné entraînera automatiquement la disqualification du candidat substitut pour tout le reste de la période.
- o. L'employé désigné chef d'équipe, lorsqu'il occupe les fonctions de chef d'équipe, sera rémunéré comme chef d'équipe pour toute la période mentionnée à l'affichage.
- p. Un candidat substitut sera rémunéré comme chef d'équipe seulement lorsqu'il remplacera le chef d'équipe en titre.

4.1.8.3. Nonobstant l'article 4.1.8.2. l'employé régulier saisonnier peut être désigné chef d'équipe uniquement dans son secteur d'activité.



4.1.9. « Affichage d'un poste temporaire »

Dans le cas où l'employeur procède à l'affichage d'un poste temporaire, cet affichage doit comporter la durée dudit poste temporaire.

4.1.10. « Date d'entrée »

Désigne le jour d'entrée en fonction de l'employé à compter duquel ses droits d'ancienneté sont reconnus en vertu des dispositions de la présente convention.

4.1.11. « Ancienneté »

Désigne la période totale pendant laquelle l'employé régulier, l'employé régulier saisonnier ou à l'essai a été au service de la Ville dans les fonctions régies par le certificat d'accréditation prévu et décrit à l'article 3.1, sous réserve des dispositions relatives à l'interruption et à la perte des droits d'ancienneté.

4.1.12. « Tâche »

Désigne l'assignation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction.

L'annexe « A » constitue la liste des assignations au moment de la signature de la présente convention collective.

4.1.13. « Conjoint »

S'entend du conjoint ou de la conjointe tel que défini à la *Loi sur les normes du travail*. L'employé déposera auprès de la Ville une déclaration à cet effet. Cependant, la Ville ne sera nullement responsable de la valeur légale dudit document ni de ses conséquences possibles.

4.1.14. « Directeur général »

Dans la présente, l'expression « directeur général » signifie le directeur général de la Ville ou toute personne qu'il désigne.

4.1.15. « Directeur, Service des ressources humaines »

L'expression « directeur, Service des ressources humaines » désigne le responsable des ressources humaines de la Ville en conformité avec la résolution du conseil municipal.

4.1.16. « Saison »

Période annuelle pendant laquelle l'employé régulier saisonnier est au travail. La durée de la saison sera déterminée lors de la création de chaque poste régulier saisonnier.

4.2. Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention. Les annexes « A », « B », « C », « D », « E », ainsi que les lettres d'entente numéros 1, 2, 3 et 4, font partie intégrante de la présente convention.



- 4.3. La Ville convient d'aviser par écrit tout nouvel employé de la nature du statut qui lui est accordé, et une copie de cet avis est transmise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables subséquents.

ARTICLE 5

CONDITION POUR DEVENIR EMPLOYÉ RÉGULIER OU EMPLOYÉ RÉGULIER SAISONNIER

- 5.1. Un employé est reconnu automatiquement employé régulier ou employé régulier saisonnier après avoir complété sa période d'essai.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.1. Tout employé qui, à la date de signature de la présente convention, était membre du Syndicat ou qui le devient par la suite, ne peut démissionner du Syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant l'expiration de la présente convention, en avisant par écrit la Ville et le Syndicat.
- 6.2. La Ville doit déduire à la source sur chaque paie de tout employé régi par le certificat d'accréditation prévu et décrit à l'article 3.1 de la présente convention, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par le Syndicat.
- 6.3. Dans le cas de cotisations régulières ou spéciales, le Syndicat répondra au lieu et place de la Ville à toute poursuite qui pourrait être intentée contre la Ville.
- 6.4. Le Syndicat fait parvenir au directeur, Service des ressources humaines une copie des résolutions relatives aux cotisations syndicales régulières et spéciales prises par l'assemblée générale de ses membres.
- 6.5. La Ville fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat la somme ainsi recueillie, le montant des salaires bruts des employés ainsi que la liste des employés et le montant perçu.
- 6.6. La Ville et le Syndicat conviennent de créer un comité paritaire de relations de travail, composé de deux (2) salariés, membres de l'unité d'accréditation, et de deux (2) représentants de la Ville. Les réunions de ce comité auront lieu sur demande de l'une ou l'autre partie, pour une durée n'excédant pas deux (2) heures de travail. Les deux (2) salariés ne subiront pas de perte de salaire régulier lors de telles réunions.



ARTICLE 7

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.1. Le Syndicat et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible et le Syndicat nomme un comité de trois (3) membres : les griefs désignent toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.2. ÉTAPES DE LA PROCÉDURE

Première étape

Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis, par écrit, par le Syndicat ou la Ville dans les trente (30) jours de la cause y donnant droit, au directeur, Service des ressources humaines ou au Syndicat avec copie au directeur du service concerné.

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

Deuxième étape

Dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt du grief au directeur, Service des ressources humaines ou au Syndicat, les parties se rencontrent en vue de tenter de le régler.

À l'échéance de la période prévue à l'étape précédente, la Ville ou le Syndicat fait parvenir sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'assemblée ordinaire du conseil de Ville, suivant la rencontre précédente.

Troisième étape

Si la décision de la Ville, transmise par le directeur général ou le directeur, Service des ressources humaines, n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Il doit l'être dans les soixante (60) jours suivants, soit à la réception de la réponse prévue à l'étape précédente, soit à l'expiration des délais prévus au paragraphe précédent, selon le cas.

7.3. Les limites de temps déterminées à l'article 7.2 peuvent être prolongées après entente écrite entre la Ville et le Syndicat.

7.4. Le comité de griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique, et la Ville par un représentant extérieur.

7.5. Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief, sauf s'il y a entente entre les parties (article 7.3).



- 7.6. Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches et les congés statutaires exceptés).
- 7.7. Une erreur technique dans la rédaction d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.8. Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure prévue ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.
- 7.9. La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage, en avise, par écrit, l'autre partie.
- 7.10. Les parties tentent de s'entendre sur un nom d'arbitre, à défaut de quoi, ils peuvent demander au Ministère du travail d'en nommer un.
- 7.11. 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 présente convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 7.12. L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 7.13. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.14. Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.1. L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement disciplinaire sont les mesures disciplinaires.
- 8.2. Un employé dont la conduite peut faire l'objet d'un avertissement écrit ou de toute autre mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la connaissance par la Ville de la conduite qui peut faire l'objet d'un avertissement écrit ou de toute autre mesure disciplinaire.
- 8.3. Il est loisible à l'employé convoqué par la Ville pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son représentant syndical.
- 8.4. En même temps qu'elle signifie un avertissement écrit ou toute autre mesure disciplinaire à un employé, la Ville transmet au Syndicat copie de cet avertissement ou de cette mesure disciplinaire.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

- 8.5. Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois subséquents, d'une autre mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'arbitrage.
- 8.6. La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption du service continu.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ ET DOTATION

- 9.1. Sept cent deux (702) heures réellement travaillées sont requises à l'employé à l'essai pour que des droits d'ancienneté lui soient acquis. Après cette période, ces droits et tous les privilèges qui en découlent, comptent rétroactivement au premier jour de la période d'essai.
- 9.2. La Ville s'engage dans un délai de six (6) mois à procéder par affichage auprès des employés réguliers et des employés réguliers saisonniers, lorsqu'il y a lieu de combler un poste qui serait devenu vacant parmi les emplois régis par la présente convention ou lorsque la Ville désire créer un nouveau poste régi par la présente convention ou ajouter un employé dans un poste déjà prévu.

Lorsqu'un poste est comblé par un employé régulier ou régulier saisonnier, l'affichage n'a pas lieu avant la fin de la période d'essai de 60 jours.

Une copie de cet affichage est transmise au Syndicat.

- 9.3. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant le premier jour d'affichage, les employés réguliers ou employés réguliers saisonniers intéressés doivent poser leur candidature en faisant parvenir un avis écrit à cet effet au bureau du directeur, Service des ressources humaines et au Syndicat. Le Syndicat peut, sur demande écrite d'un employé absent, poser la candidature de cet employé, suite à un affichage. Dans un tel cas, copie de cette demande écrite est transmise à la Ville, en même temps que la candidature.
- 9.4. Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la fin du délai d'affichage, la Ville affiche sur tous les tableaux la nomination qu'elle a faite, s'il y a lieu.
- 9.5. Tout affichage de poste vacant ou nouveau mentionne le titre de l'emploi, l'endroit de travail, le salaire de même qu'une description sommaire de la tâche à accomplir et des exigences de cette tâche.



9.6. Dans les cas de promotions, rétrogradations, mises à pied et permutations à l'intérieur de l'unité syndicale, la Ville considèrera les deux (2) facteurs suivants pour déterminer le ou les employés qui seront affectés :

9.6.1. l'ancienneté de chaque employé concerné;

9.6.2. les qualifications pour accomplir le travail concerné.

L'employé possédant la plus grande ancienneté aura la préférence en autant qu'il possède les qualifications requises pour accomplir le travail concerné. L'employé régulier ou l'employé régulier saisonnier choisi est soumis à une période d'essai de soixante (60) jours de travail. L'employé peut, s'il en fait la demande, réintégrer son ancien poste durant cette période d'essai après un avis de dix (10) jours à cet effet.

9.7. Dans le cas où un employé est promu à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation, il peut, s'il en fait la demande, reprendre son poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation dans les trente (30) jours ouvrables. Dans ce cas, il est convenu que l'affichage du poste précédemment occupé par l'employé promu n'aura pas lieu avant la fin de la période de trente (30) jours ouvrables.

9.8. L'employé appelé par la Ville à occuper temporairement une fonction en dehors de l'unité d'accréditation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant la durée de son assignation.

9.9. À l'exception des employés réguliers et employés réguliers saisonniers, tout employé en période d'essai, mis à pied, le sera par ordre décroissant d'entrée en service et sera rappelé par ordre croissant d'entrée en service après avoir tenu compte des critères énumérés ci-dessous :

- L'efficacité des opérations;
- Les exigences des opérations;
- La condition physique pour accomplir le travail concerné;
- Les qualifications pour accomplir le travail concerné;
- La formation.

9.10. Un employé perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

9.10.1. S'il quitte volontairement son emploi;

9.10.2. S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;

9.10.3. Si après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, à la dernière adresse connue, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre;



- 9.10.4. S'il est absent de son travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable. Dans tous les autres cas, sauf les dispositions prévues à l'article 23.1, l'ancienneté n'est pas affectée.

ARTICLE 10

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 10.1. Dans les cas d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit une somme équivalente à son salaire net régulier pour chaque jour d'absence jusqu'à ce que le médecin choisi par la Ville fasse rapport qu'il souffre d'une incapacité ou infirmité totale ou partielle qui le rend inapte à remplir ses fonctions ou jusqu'à son rétablissement complet. L'employé s'oblige à subroger la Ville à l'égard des sommes reçues par celle-ci dans tous ses droits contre des tiers, y compris la C.S.S.T., le tout sans préjudice à toute autre indemnité prévue par la loi.
- 10.2. Dans tous les cas, la Ville a le droit de faire examiner l'employé selon les dispositions prévues par la loi.

Lorsque la Ville demande à un employé de se soumettre à un examen, elle défraie les coûts de l'examen ainsi que les coûts du transport. La Ville peut choisir le moyen de transport.

ARTICLE 11

PAUSE-REPOS

- 11.1. Tous les employés ont droit à un repos de quinze (15) minutes au courant de l'avant-midi. Cette période de repos doit être prise sur les lieux de travail, soit au garage municipal ou à l'usine de filtration. La Ville fournira certains appareils afin de permettre aux employés de prendre un repas léger dans le délai requis.

En temps supplémentaire, les employés peuvent prendre leur pause-repos à tout endroit le plus près du travail.

ARTICLE 12

FUSION

- 12.1. Dans l'éventualité d'une fusion de la Ville avec toute autre ville, la Ville s'engage à assurer la sécurité d'emploi et tous les droits des employés régis par la présente convention.



ARTICLE 13

SANTÉ ET SÉCURITÉ

13.1. La Ville et le Syndicat conviennent de coopérer à la santé, la sécurité, l'intégrité physique des salariés et à l'hygiène au travail.

Dans le but d'assurer la sécurité et la santé des employés au travail, la Ville et le Syndicat conviennent de créer un comité de sécurité composé de quatre (4) membres. Ce comité se rencontre à la demande d'une des parties et peut se donner des règles de régie interne.

13.2. La Ville fournit, à ses frais et au besoin, toutes les pièces d'habillement requises à l'exécution de travaux particuliers et selon les pratiques en vigueur à ses services, ainsi que les autres prévues, requises par la loi. La Ville les nettoie ou les répare, à ses frais. Également, la Ville peut, sur remise d'une de ces pièces endommagée, la remplacer lorsqu'elle juge que cette pièce est inutilisable.

Ces pièces d'habillement demeurent la propriété de la Ville et sont les suivantes :

- Bottes à cuisse;
- Bottes de 15 » en caoutchouc avec semelles et caps d'acier;
- Bottes d'hiver avec feutre;
- Casque de pluie;
- Casque protecteur;
- Gants de caoutchouc;
- Gants de coton;
- Gants de cuir;
- Gants de soudeur;
- Gants ou mitaines d'amiante;
- Habit de soudeur;
- Lunettes de sécurité / jusqu'à un maximum de cinq cent dollars (500 \$) – discussions quant au choix en regard de la qualité; l'examen de la vue demeure à la charge de l'employé;
- Masque filtreur;
- Masque de soudeur;
- Pantalon et veston imperméables;
- Rainettes;
- Salopettes;
- Pantalons d'hiver de type salopettes (disponibles en plusieurs grandeurs et exemplaires);
- Pantalons de type « mécanicien » (employé régulier et régulier saisonnier – sections horticulture, réseau et mécanique);
- Sarraus;
- Tabliers de caoutchouc;
- Veston de sécurité;



(Handwritten signatures and initials)

- Bottines de cuir avec semelles et caps d'acier;
- Mitaines de laine;
- Couvre-chaussures en caoutchouc;
- Lunettes de sécurité teintées, si nécessaire;
- Manteaux d'hiver d'une valeur de 175 \$-aux trois (3) ans.

Les bottines de travail endommagées doivent être remises à la Ville par l'employé lors de remplacement.

De plus, la Ville remet au plus tard le 15 avril de chaque année pour les employés réguliers et un mois après le début de la saison pour les employés réguliers saisonniers :

- Cinq (5) chemises ou cinq (5) cotons ouatés ou cinq (5) t-shirts ou quatre (4) kangourous ou trois (3) chandails polos (de type *dryfit*) au choix de l'employé;
- Quatre (4) pantalons de travail maximum.

Cependant, ceux-ci doivent porter ces vêtements au travail.

Les employés qui bénéficient de ces articles, sont responsables de leur entretien, de leur réparation et de leur remplacement s'il y a lieu et ceci à leur frais.

Quant aux employés surnuméraires, les pièces d'habillement prévues au présent article leur seront fournies au plus tard dans les trente (30) jours de leur embauche, en autant que ces pièces soient requises en fonction de la période de l'année où leurs services sont utilisés.

L'employé surnuméraire qui est à l'emploi de la Ville au cours de la saison hivernale reçoit un manteau d'hiver selon les dispositions prévues pour le personnel régulier.

- 13.3. Durant les opérations de déneigement, le signaleur devant la souffleuse peut être remplacé à toutes les deux (2) heures, lors des pauses.
- 13.4. Les outils de travail sont fournis par la Ville.
- 13.5. Il incombe à la Ville, dans chaque section, de mettre à la disposition des employés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 13.6. Toute inspection gouvernementale sur la santé et la sécurité des employés doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat et d'un représentant de la Ville. Tous les rapports de ces inspections sont remis aux deux (2) parties.
- 13.7. L'employeur met à la disposition des salariés un téléphone, qu'ils peuvent utiliser, pour des appels locaux, en dehors des heures de travail, durant les repas ou durant les pauses-repos si le travailleur est sur place.



ARTICLE 14

ADMINISTRATION DES SALAIRES

- 14.1. Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaires pour chaque classification sont indiqués aux annexes « A » et « C », qui font partie intégrante de la présente convention.
- 14.2. Les employés sont payés au plus tard à tous les deux jeudis avant-midi.
- 14.3. La Ville s'engage à déposer les chèques de paie dans l'institution bancaire de leur choix. Les détails suivants doivent apparaître sur les bordereaux de paie de chaque employé le jour précédant la paie :
- 14.3.1. Le nom;
 - 14.3.2. La date et la période de paie;
 - 14.3.3. Le nombre d'heures travaillées;
 - 14.3.4. Le montant brut de la paie;
 - 14.3.5. Les détails de déductions;
 - 14.3.6. Le montant net de la paie;
 - 14.3.7. Le taux horaire;
 - 14.3.8. Indication du surtemps et du taux.
- 14.4. Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- 14.5. La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait dans les sept (7) jours de calendrier suivants.
- 14.6. Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir le travail d'un autre employé régi par la présente convention et ayant une classification dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa classification.
- 14.7. Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir le travail d'un autre employé régi par la présente convention et ayant une classification dont le taux est supérieur au sien, il est rémunéré au taux supérieur.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

- 14.8. Lorsqu'un employé régulier ou employé régulier saisonnier ou à l'essai est chargé d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, il reçoit lors de congés fériés, sociaux ou lors de vacances, une rémunération égale au taux de salaire qu'il aura gagné pendant la majeure partie des six (6) mois qui précèdent, ceci à la condition que l'assignation continue après le congé.
- 14.9. Tout employé, assigné à une poste impliquant la conduite d'un véhicule, doit en tout temps posséder un permis de conduire valide comme condition du maintien de son assignation à ce poste, à défaut de quoi il est assigné à un autre poste disponible qu'il est apte à remplir et ce, tant et aussi longtemps que cette condition ne peut être respectée.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 15.1. Aucun employé régulier ou employé régulier saisonnier ne peut être congédié, mis à pied, ni ne subir de baisse de son taux de traitement, 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, l'attribution d'ouvrages à contrat ou pour raison de surplus de personnel.

À cette fin, les parties s'entendent pour créer un plancher d'emploi de dix-huit (18) employés réguliers.

- 15.2. La Ville doit, en assurant cette sécurité d'emploi, relocaliser dans d'autres tâches les employés affectés par des changements. Elle rend accessible et facilite la poursuite d'études ou le recyclage de ces employés qui en ont raisonnablement le potentiel voulu ou les aptitudes.
- 15.3. La Ville remet sur demande copies des procès-verbaux des réunions du conseil au secrétaire-trésorier du Syndicat, sans frais.

ARTICLE 16

RÉGIME DE RETRAITE

- 16.1. La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime complémentaire de rentes des employés de la Ville de Candiac selon le règlement numéro 957 et ses amendements, et notamment les dispositions prévues à l'égard du groupe des cols.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

- 16.2. Les surplus de la caisse sont applicables à cette caisse.
- 16.3. Les surplus devraient ensuite permettre d'obtenir des garanties de protection en cas d'invalidité.

ARTICLE 17

ASSURANCE COLLECTIVE

- 17.1. La Ville de Candiac contribue dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) aux primes totales exigibles en vertu de la police d'assurance collective.
- 17.2. L'assurance salaire long terme est et demeure entièrement payable à même la portion de la prime totale payée par l'employé.

ARTICLE 18

PRIMES

- 18.1. L'employé appelé à agir comme chef d'équipe au sens de l'article 4.1.8 de la présente convention reçoit en plus de son salaire horaire prévu à l'annexe « C », une prime de 3,00 \$ l'heure pour la durée de la convention.
- 18.2. Tous les employés de l'usine de filtration travaillant entre 19 h et 7 h reçoivent une prime de 1,35 \$ l'heure à compter de la signature de la convention collective. Cette prime sera majorée de 0,05 \$ pour chacune des années de la présente convention collective.
- 18.3. L'employé appelé par la Ville à opérer une rétrocaveuse lors de travaux en excavation, reçoit une prime de 1,50 \$ l'heure pour la durée de la convention. L'assignation d'un employé par la Ville doit se faire parmi les employés aptes reconnus comme tels et selon l'ordre d'ancienneté de ces employés.
- 18.4. Afin d'assurer la bonne opération de l'alimentation en eau, la Ville de Candiac crée une prime de disponibilité durant la période de vacances du surintendant de l'Usine de filtration et / ou lorsque requis, à l'employé désigné à titre volontaire. La prime de disponibilité sera offerte à tour de rôle par ancienneté pour chaque semaine de mise en disponibilité.

L'employé bénéficiant de la prime de disponibilité devra se tenir disponible 24/24 heures et devra, en cas d'urgence, retourner l'appel à l'usine de filtration dans les dix (10) minutes. Sa disponibilité au 62 Marie-Victorin devra s'effectuer en moins de soixante (60) minutes.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

L'employé qui ne respectera pas les conditions ci-dessus se verra retirer le montant total de la prime. Toutes les autres conditions prévues à la convention collective sont applicables. La prime de disponibilité est de 250 \$ par semaine.

- 18.5. Afin d'assurer le bon déroulement des opérations de déneigement, la Ville de Candiac crée une prime de disponibilité pour la période des Fêtes.

Sur une base volontaire, tout employé permanent ou surnuméraire du quart de nuit, peut poser sa candidature. La prime de disponibilité est offerte aux employés affectés au déneigement et suivant l'ordre d'ancienneté et par la suite aux autres employés par ordre d'ancienneté. Un maximum de 8 employés par période sera retenu.

Les employés bénéficiant de la prime de disponibilité doivent être disponibles 24/24 heures et doivent, dans les cas de travaux de déneigement, retourner l'appel à l'employé cadre de garde dans les dix (10) minutes. Leur disponibilité au 80 Montcalm Nord doit s'effectuer en moins de trente (30) minutes.

L'article 19 de la convention collective s'applique pour la gestion du temps supplémentaire.

L'employé qui ne respectera pas les conditions ci-dessus se verra retirer le montant total de la prime. La prime de disponibilité est de 225 \$ par période.

- 18.6. Les employés de la division Travaux publics travaillant de 23 h à 7 h se verront verser une prime de : 1,35 \$ l'heure à compter de la signature de la convention collective. Cette prime sera majorée de 0,05 \$ pour chacune des années de la présente convention collective.
- 18.7. Les employés du Service des loisirs travaillant de 23 h à 7 h se verront verser une prime de : 1,35 \$ l'heure à compter de la signature de la convention collective. Cette prime sera majorée de 0,05 \$ pour chacune des années de la présente convention collective.

ARTICLE 19

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 19.1. Tout travail effectué en dehors de l'horaire mentionné à l'article 23 de la présente convention, ou à l'annexe « D » de la présente convention, est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi.
- 19.2. Tout travail effectué en dehors de l'horaire mentionné à l'article 23 de la présente convention, ou à l'annexe « D » de la présente convention, le dimanche, est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré au taux de temps double.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

- 19.3. Sauf pour les employés régis par l'annexe « D », tout travail effectué un jour férié prévu à l'article 22 de la présente convention est rémunéré au taux de temps double pour le travail accompli, en plus de la rémunération à laquelle il a droit pour ce congé.
- 19.4. Sauf à l'usine de filtration, en période de temps supplémentaire, après quatre (4) heures de travail continu, la Ville accorde une pause-repos payée de trente (30) minutes, à tour de rôle, à chaque employé pour lui permettre de manger et paie une prime de repas, payable à la paie suivante, d'un montant de 17,50 \$ pour la durée de la convention collective.
- 19.5. À l'usine de filtration, en période de temps supplémentaire, après cinq (5) heures de travail continu, non cédulé, la Ville accorde à l'employé affecté une prime de repas d'un montant de 17,50 \$ pour la durée de la convention.

Malgré ce qui précède, l'opérateur-réseau, lorsqu'il termine une journée en temps supplémentaire « non cédulé », a droit à la prime de repas prévue ci-dessus.

- 19.6. Sauf à l'usine de filtration, le temps supplémentaire est offert comme suit :
- 19.6.1. Aux employés occupant la fonction concernée, à tour de rôle et suivant l'ordre d'ancienneté;
- 19.6.2. Aux employés occupant une fonction dont la classification est égale ou inférieure à celle de la fonction concernée, mais qui sont aptes à remplir le travail à accomplir, à tour de rôle et suivant l'ordre d'ancienneté;
- 19.6.3. Aux employés occupant une fonction dont la classification est supérieure à celle de la fonction concernée, mais qui sont aptes à remplir le travail à accomplir, à tour de rôle et suivant l'ordre d'ancienneté;
- 19.6.4. Si le temps supplémentaire est annulé, l'employé concerné ne perd pas son tour;
- 19.6.5. Ce temps supplémentaire est, sauf pour les cas d'urgence et de manque de personnel, accompli par un employé régi par la présente convention;
- 19.6.6. Malgré ce qui précède, pour les travaux qui nécessitent d'être terminés, l'équipe en place termine le travail en temps supplémentaire.



Nonobstant ce qui précède, lorsque la Ville prévoit du travail supplémentaire en continu entre 15h30 et 16h30 (du lundi au jeudi) et entre 11h et 12h (vendredi), les dispositions suivantes s'appliqueront et le travail supplémentaire sera offert comme suit :

- a. À tour de rôle à partir de la liste de temps supplémentaire (« overtime ») pour les cols bleus sur place seulement. Les cols bleus absents perdront leur tour sur la liste de temps supplémentaire (par exemples : vacances, maladie, personnel, etc.);
 - b. En priorité aux employés occupant la fonction concernée;
 - c. Si le col bleu refuse d'effectuer le travail supplémentaire offert, il perd son tour sur la liste de temps supplémentaire;
 - d. Le temps effectivement travaillé sera rémunéré.
- 19.7. À l'usine de filtration, l'opérateur-réseau remplace sans délai les autres opérateurs absents au taux de temps régulier durant ses heures normales de travail. Dans ces cas, il peut compléter la journée en temps supplémentaire.
- Dans le cas où l'opérateur-réseau est appelé à remplacer les autres opérateurs sur un autre quart que le sien, un préavis de vingt-quatre (24) heures est requis.
- Dans les autres cas, le temps supplémentaire est offert à tour de rôle, par ancienneté, en priorité aux employés occupant la fonction concernée.
- 19.8. À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, l'opérateur d'usine qui s'absente de son travail doit se rapporter à son supérieur deux (2) heures avant le début de son quart de travail. En l'absence de celui-ci, il doit en informer l'opérateur en service, lequel se charge de trouver le remplaçant suivant l'article 19.7 de la présente convention. Il doit compléter la formule prévue à cette fin et en faire part à son supérieur dans les plus brefs délais.
- 19.9. L'employé obligé de quitter son domicile est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures qui sont payées aux taux reconnus aux articles 19.1 et 19.2 de la présente convention, sauf pour travailler en dedans des trois (3) heures qui précèdent une journée régulière de travail. À ce moment, il sera rémunéré à partir de l'heure cédulée jusqu'à l'heure normale du début de la journée.
- 19.10. Aucun employé ne travaillera plus de seize (16) heures par période de vingt-quatre (24) heures sauf en cas d'urgence et si l'employé le peut.
- 19.11. Sauf à l'usine de filtration, la Ville consent à ce que les heures travaillées en temps supplémentaire soient prises en heures de congé jusqu'à un maximum de 39 heures et chaque heure de temps supplémentaire est compensée suivant les prescriptions du présent article.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

Ces jours de congé sont accordés au choix de l'employé après entente avec son supérieur immédiat.

Les heures accumulées non prises en congé, en vertu du présent article, sont payées le ou vers le 15 janvier suivant au taux en vigueur au moment où elles étaient dues.

19.12. À l'usine de filtration, la Ville consent à accorder la possibilité pour les employés d'accumuler une banque de temps compensable d'un maximum de trente-six (36) heures. Ce temps compensable ne peut être utilisé que lorsque l'opérateur-réseau peut être cédulé pour remplacer sans devoir faire du temps supplémentaire.

L'employé désirant se prévaloir d'une remise de temps telle que définie ci-dessus doit en faire la demande au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance; une telle remise doit être d'au moins une (1) journée (12 heures) à la fois; la Ville accorde alors l'autorisation en tenant compte de l'ancienneté et des exigences du Service.

19.13. Sauf à l'usine de filtration, s'il y a des employés qui n'ont pas les aptitudes pour accomplir certaines tâches, en temps supplémentaire, la Ville doit recourir aux employés qui suivent selon la liste de disponibilité. Cependant, le prochain travail supplémentaire leur est offert s'il y a lieu.

19.14. Il est convenu par les parties que le temps consacré à la formation est rémunéré au taux du salaire régulier de l'employé sauf pour le samedi et le dimanche.

L'employé a droit à un remboursement pour un repas d'un maximum de dix-sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) par journée de formation de plus de quatre (4) heures, sur présentation de pièces justificatives, lorsque celle-ci est dispensée à l'extérieur de la Ville.

ARTICLE 20

CONGÉS SOCIAUX

20.1. Les employés régis par la présente convention bénéficient de congés dans les cas suivants :

- a) Dans le cas des employés réguliers, ils bénéficient des congés sociaux prévus ci-dessous;
- b) Dans le cas des employés réguliers saisonniers, ils bénéficient des congés sociaux seulement si ceux-ci coïncident avec leur saison de travail;
- c) Dans le cas des employés surnuméraires remplissant les conditions requises à l'article 4.1.5 c), ils bénéficient des congés sociaux seulement si ceux-ci coïncident avec leur période de travail et ce, au prorata des heures travaillées;



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique 

- 20.1.1. Lors de la naissance d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, mais seulement trois (3) avec solde;
 - 20.1.2. Lors de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, mais seulement trois (3) avec solde;
 - 20.1.3. Lors du mariage de l'employé : cinq (5) jours ouvrables;
 - 20.1.4. Lors du mariage d'un enfant : un (1) jour ouvrable avec solde;
 - 20.1.5. Lors du mariage de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : le jour du mariage, avec solde s'il s'agit d'un jour ouvrable où l'employé doit normalement travailler;
 - 20.1.6. Lors du décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables;
 - 20.1.7. Lors du décès d'un frère, d'une sœur, d'un père ou d'une mère : quatre (4) jours ouvrables, et lors du décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : trois (3) jours ouvrables;
 - 20.1.8. Lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur, d'un grand-parent, du gendre, de la bru, d'un petit enfant, d'un oncle ou d'une tante : un (1) jour ouvrable avec solde, s'il s'agit d'un jour ouvrable où l'employé doit normalement travailler;
 - 20.1.9. Lors du décès d'un grand-parent du conjoint : un (1) jour avec solde, s'il s'agit d'un jour ouvrable où l'employé doit normalement travailler;
 - 20.1.10. Dans les cas ci-dessus, si le mariage, selon les articles 22.1.4 ou 22.1.5, ou les funérailles, selon les articles 22.1.6 à 22.1.9, ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de Candiac, l'employé a droit à un (1) jour additionnel avec solde, s'il s'agit d'un jour ouvrable où l'employé doit normalement travailler.
- 20.2. Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 20.3. Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.4. Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais l'employé rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

L'employé qui travaille de nuit au moment où il est appelé comme juré ou témoin bénéficie des dispositions du présent alinéa comme si ses heures de travail correspondaient avec 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.



ARTICLE 21

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 21.1. Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat, peut obtenir une permission d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.
- 21.2. Une permission d'absence peut être demandée conformément au présent article pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires :
- 21.2.1. Congrès du Syndicat Canadien de la fonction publique;
 - 21.2.2. Congrès de la Fédération des travailleurs du Québec;
 - 21.2.3. Congrès du conseil du travail du Canada;
 - 21.2.4. Conseil du Québec du Syndicat Canadien de la fonction publique;
 - 21.2.5. Conseil provincial du secteur municipal;
 - 21.2.6. Regroupement intermunicipal de la Rive-Sud;
 - 21.2.7. Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.
- 21.3. La Ville ne paiera, au cours de la présente convention, que deux cent (200) heures ouvrables par année pour les permissions d'absences prévues ci-dessus pour activités syndicales. Une fois ce maximum atteint, la Ville accordera pour les mêmes fins, cent douze (112) heures ouvrables sans solde par année. Il est entendu que ces trois cent douze (312) heures d'absence peuvent être partagées entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux.
- 21.4. Les permissions d'absences prévues ci-dessus s'obtiennent par voie d'une demande écrite présentée au directeur du service avec une copie au directeur, Service des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables avant le premier (1^{er}) jour de la permission demandée pour ce qui a trait aux articles 21.2.1, 21.2.2, 21.2.3, 21.2.4, 21.2.5 et 21.2.6 de la présente convention et au moins deux (2) jours ouvrables avant le premier (1^{er}) jour de la permission d'absence demandée à l'article 21.2.7 de la présente convention.
- 21.5. La Ville libère avec solde, s'il y a lieu, trois (3) employés à la fois pour la négociation, la conciliation et la médiation.
- 21.6. La Ville libère avec solde, s'il y a lieu, tout employé appelé comme témoin lors d'un arbitrage en vertu de l'article 7 de cette convention.
- 21.7. Tout employé qui désire obtenir une permission d'absence prévue aux articles 21.5 et 21.6 de la présente convention doit prévenir le directeur de service au moins trois (3) jours à l'avance.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

- 21.8. Sur demande adressée au directeur, Service des ressources humaines et en autant que le bon fonctionnement des services de la Ville le permet, les délégués syndicaux pourront enquêter sur un grief pendant les heures régulières de travail. Cependant, l'autorisation ne peut être accordée qu'à un seul délégué à la fois.
- 21.9. À la demande du Syndicat, un local peut être mis à sa disposition par l'employeur pour la tenue d'activités syndicales :
- 21.9.1. Assemblée plénière de négociations;
 - 21.9.2. Réunion du comité exécutif;
 - 21.9.3. Conseil des griefs;
 - 21.9.4. Comité de sécurité et santé au travail;
 - 21.9.5. Assemblée plénière des membres.

ARTICLE 22

CONGÉS FÉRIÉS

- 22.1. Les jours suivants sont des congés fériés et payés aux employés à leur taux horaire régulier.

Les employés réguliers saisonniers bénéficient des congés fériés qui coïncident avec leur saison de travail.

- La veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Deux (2) autres journées comprises entre le 27 et le 30 décembre inclusivement;
- La veille du Premier de l'An;
- Le Premier de l'An;
- Le lendemain du Premier de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Journée nationale des patriotes;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- La Confédération;
- La fête du Travail;
- L'Action de Grâce.

À l'usine de filtration, l'opérateur affecté aux congés fériés suivants : la veille de Noël, Noël, la veille du Premier de l'An et le Premier de l'An est rémunéré au taux de temps double.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

- 22.2. Si l'un des jours mentionnés à l'article 22.1 coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 24 de la présente convention, l'employé reçoit la rémunération prévue à l'article 22.1 ou une journée supplémentaire de vacances.
- 22.3. Lorsqu'un des jours mentionnés à l'article 22.1 est un samedi, le congé férié sera observé le jour ouvrable précédent, et lorsqu'un des jours mentionnés à l'article 22.1 est un dimanche, le congé férié sera observé le jour ouvrable suivant.
- 22.4. Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit être au travail durant toute la journée ouvrable qui précède ou qui suit le jour où le(s) congé(s) férié(s) est(sont) observé(s), à moins que son absence n'ait été autorisée par son supérieur immédiat, ou qu'elle soit prévue par la présente convention et dans la mesure où il a donné l'avis requis, s'il y a lieu de donner tel avis.
- 22.5. Les opérateurs de l'usine de filtration ont droit, chaque année, à cent vingt-six (126) heures de congés pour tenir lieu des congés fériés mentionnés à l'article 22.1 de la présente convention. Tous ces jours de congé doivent être utilisés par l'employé avec l'autorisation de son supérieur immédiat. L'employé reçoit, sous forme de salaire, les congés non utilisés le ou vers le 15 janvier suivant au taux en vigueur au moment où ils étaient dus.

ARTICLE 23

HEURES DE TRAVAIL

23.1. Horaire

23.1.1. Horaire de jour

À l'exception des opérateurs de l'usine de filtration, la semaine normale de travail des employés régis par cette convention est de trente-neuf (39) heures, réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi, avec une pause-repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

L'horaire de travail est reproduit ci-après :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
7 h – 12 h Pause-repos durant la période	7 h – 12 h Pause-repos durant la période	7 h – 12 h Pause-repos durant la période	7 h – 12 h Pause-repos durant la période	7 h – 12 h Pause-repos durant la période
12 h – 13 h Dîner non rémunéré	12 h – 13 h Dîner non rémunéré	12 h – 13 h Dîner non rémunéré	12 h – 13 h Dîner non rémunéré	
13 h- 16 h 30	13 h- 16 h 30	13 h- 16 h 30	13 h- 16 h 30	

23.1.2. Horaire de travail hivernal – nuit (classe 2)

En plus de l'horaire prévu à l'article 23.1.1 qui précède, la Ville peut affecter des employés à l'horaire suivant et ce, pour la période comprise entre la première semaine complète de décembre et la dernière semaine complète de mars :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
00 h – 7 h	23 h – 7 h	23 h – 7 h	23 h – 7 h	23 h – 7 h
30 minutes de repas payées	30 minutes de repas payées	30 minutes de repas payées	30 minutes de repas payées	30 minutes de repas payées

Les employés désireux de travailler sur l'horaire hivernal seront appelés à poser leur candidature vers le 15 octobre de chaque année.

À défaut d'employés réguliers volontaires pour travailler sur l'équipe de nuit et aptes à accomplir le travail pour combler une vacance ou une absence sur l'équipe de nuit, la Ville devra prioritairement avoir recours à des employés surnuméraires à la condition qu'ils aient les compétences requises; à défaut d'avoir de tels employés surnuméraires, la Ville pourra affecter l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté.

En cas de bris, les employés du réseau seront appelés en priorité.



Handwritten signatures and the logo of the SCFP (Syndicat canadien de la fonction publique) are present at the bottom right of the page.

23.1.3. Horaire hivernal – soir et nuit (classe 3)

Au cours de la période hivernale, soit entre la première semaine complète de décembre et la dernière semaine complète de mars, le titulaire du poste est affecté à l'équipe de nuit et reçoit la prime prévue à cet effet dans la convention collective en vigueur.

Selon les besoins du service, quatre (4) semaines avant et quatre semaines après la période hivernale, le titulaire du poste est affecté sur un quart du soir, selon l'horaire ci-dessous :

Il est à noter que le titulaire reçoit un préavis de quatre (4) semaines avant le début du quart du soir. Ce délai peut toutefois être moindre après entente entre les parties.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
16 h – 19 h	16 h – 19 h	16 h – 19 h	16 h – 19 h	11 h – 14 h
19h – 19h30 Souper non rémunéré	19h – 19h30 Souper non rémunéré	19h – 19h30 Souper non rémunéré	19h – 19h30 Souper non rémunéré	14h – 14h30 Dîner non rémunéré
19h30- 00h30 Incluant pause-repos durant la période	19h30- 00h30 Incluant pause-repos durant la période	19h30- 00h30 Incluant pause-repos durant la période	19h30- 00h30 Incluant pause-repos durant la période	14h30- 18h30 Incluant pause-repos durant la période

23.2. Dans les cas d'urgence où les employés doivent travailler pendant la période régulière de repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé et, à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période régulière de repas.

23.3. Les employés ont droit, pour se laver, à dix (10) minutes avant leur heure de repas et à dix (10) minutes avant la fin de leur journée de travail. Cependant, la présente autorisation ne doit pas nuire aux opérations ni entraîner du temps supplémentaire.

23.4. Horaire des opérateurs de l'usine de filtration, des préposés au laboratoire et des techniciens en instrumentation.



L'horaire des opérateurs, des préposés au laboratoire et des techniciens en instrumentation à l'usine de filtration apparaît à l'annexe « D » de la présente convention.

- 23.5. L'horaire de travail des appareilleurs, est réparti sur sept (7) jours du dimanche au samedi en fonction des besoins du service. L'horaire de la semaine de travail est transmis à l'employé le jeudi précédent.

L'horaire de travail doit inclure deux (2) journées consécutives de congé à chaque semaine.

ARTICLE 24

VACANCES ANNUELLES

- 24.1. Tout employé régi par la présente convention a droit, suivant son statut, aux vacances suivantes :

Les employés réguliers saisonniers bénéficient des vacances au prorata du temps effectué.

Service continu	Vacances
Moins de 12 mois	1 jour par mois, maximum 10 jours
12 mois	11 jours
12 à 24 mois	11 jours d'abord, + 1 jour par 6 mois, max. 2 jours
24 mois	13 jours
24 à 36 mois	13 jours d'abord, + 1 jour par 6 mois, max. 2 jours
36 mois	15 jours
36 à 48 mois	15 jours d'abord, + 1 jour par 6 mois, max. 2 jours
48 mois	17 jours
48 à 60 mois	17 jours d'abord, + 1 jour par 6 mois, max. 2 jours
60 mois	20 jours
Après 60 mois	20 jours d'abord, + ½ journée par année de service continu pour la période excédent 5 ans
Après 15 ans	1 journée par année de service continu pour la période excédent 15 ans, jusqu'à concurrence d'un maximum de 30 jours ouvrables.

Tous les jours se calculent en jours ouvrables et sont payés au taux régulier en vigueur.



- 24.2. La période de service continu donnant droit aux vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. À tout événement, les vacances d'une année donnée doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivante.
- 24.3. Sauf entente contraire entre le Syndicat et la Ville, la période de vacances de chaque employé doit être déterminée entre le 15 et le 30 mars de chaque année.
- 24.4. Sujet à l'approbation du supérieur immédiat, la période de vacances de chaque employé est déterminée suivant son choix et son ancienneté.
- 24.5. Un employé qui est absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances ou qui est en congé de maternité, paternité ou parental peut, s'il le désire, remettre ses vacances à une autre période déterminée entre lui-même et le supérieur immédiat de son service au plus tard dans les deux (2) années qui suivent celle au cours de laquelle il n'a pas pu les prendre à cause de sa maladie ou de son congé de maternité, paternité ou parental. Une fois ce délai passé, l'indemnité de ces vacances sera versée à l'employé.
- 24.6. Un employé qui, pour quelque raison que ce soit, quitte le service de la Ville, a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 24.7. La rémunération pour la période de vacances est remise à l'employé avant son départ pour vacances.
- 24.8. À la division des Travaux publics, la Ville autorise le choix de vacances à un maximum de salariés qui auraient fixé leurs vacances dans la même période selon ce qui suit :
- 24.8.1. Un maximum de quatre (4) salariés occupant la fonction d'homme à tout faire;
- 24.8.2. Un maximum de deux (2) salariés occupant la fonction d'employés réseau;
- 24.8.3. Un maximum d'un (1) salarié occupant des fonctions à l'atelier de menuiserie;
- 24.8.4. Un maximum d'un (1) salarié occupant des fonctions à l'atelier mécanique;
- 24.8.5. Un maximum d'un (1) salarié occupant des fonctions d'arboriculture;
- 24.8.6. Un maximum d'un (1) salarié occupant des fonctions à l'horticulture.
- 24.9. À l'usine de filtration, la Ville autorise le choix de vacances à deux (2) opérateurs à la fois. Les salariés occupant les fonctions de préposé au laboratoire et de technicien en instrumentation doivent fixer leurs vacances à des périodes différentes.
- 24.10. L'employé régulier saisonnier (horticulture et arboriculture) peut prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances entre le 1^{er} mai et le 30 septembre de chaque année. L'employé régulier saisonnier (parcs et patinoires) peut prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances entre la première semaine complète du mois de décembre et la première semaine complète de mars de l'année suivante.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

ARTICLE 25

CONGÉ SANS SOLDE

25.1. La Ville, dans des circonstances qu'elle juge acceptables, permet à un employé de profiter d'un congé sans solde pour une durée maximum de douze (12) mois. L'employé doit aviser de ses intentions de revenir au travail dans les cinq (5) jours précédant la fin de cette période ou un (1) mois précédant la fin de la période lorsque celle-ci excède un (1) mois. S'il ne donne pas d'avis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de cette période, il perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu avec la Ville.

ARTICLE 26

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

26.1. Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à une personne salariée à temps plein de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir, au terme de ladite période, bénéficier d'un congé.

Les modalités de ce régime sont prévues à l'annexe « E ».

ARTICLE 27

CONGÉ FAMILIAL ET / OU AIDANT NATUREL

27.1. Un employé peut s'absenter du travail pour un maximum de deux (2) jours par année, avec salaire :

27.1.1. Pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;

27.1.2. En raison de l'état de santé :

- de son conjoint;
- de son père ou de sa mère;
- de son frère ou de sa sœur;
- de l'un de ses grands-parents.

27.1.3. L'employé peut fractionner un congé familial et / ou aidant naturel en demi-journées;

27.1.4. L'employé doit aviser son employeur le plus tôt possible, prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés, et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.



ARTICLE 28

CONGÉ PERSONNEL

- 28.1. L'employé régulier bénéficie de trente-deux heures (32) de congé payées par année pour affaires personnelles. Les employés réguliers affectés sur un horaire de douze (12) heures bénéficient de trente-six (36) heures par année. Les employés réguliers saisonniers bénéficient des congés payés pour affaires personnelles au prorata des heures travaillées. Les employés surnuméraires remplissant les conditions requises à l'article 4.1.5 c) bénéficient d'un maximum de seize (16) heures de congés payés par année et ce, calculées au prorata des heures travaillées.
- 28.2. Pour bénéficier du congé personnel, l'employé doit donner un préavis de vingt-quatre (24) heures à son supérieur immédiat qui l'autorisera dans la mesure où il peut assurer son remplacement. Le remplacement sera offert en temps supplémentaire, au besoin.

ARTICLE 29

CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL

- 29.1. L'employé(e) ayant droit à un congé de maternité, de paternité ou à un congé parental doit produire un certificat médical attestant sa grossesse ou la grossesse de sa conjointe.
- 29.2. Durant le congé de maternité, de paternité et parental, l'article 32.1 relatif aux congés de maladie est applicable.
- Si un jour férié (article 22.1) survient durant le congé, la Ville paiera le différentiel entre la rémunération du jour férié et les prestations reçues par l'employé.
- Durant le congé, l'employeur maintient l'ensemble des couvertures de l'assurance collective.
- 29.3. Concernant l'application de la durée du congé de maternité, de paternité ou du congé parental et les paiements d'indemnité, les parties conviennent de s'en remettre aux lois applicables.
- 29.4. Le(a) salarié(e) qui s'absente pour fins d'un congé de maternité / paternité reçoit pour chacune des semaines où il / elle reçoit des prestations de maternité / paternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire brut et la prestation de maternité / paternité.



- 29.5. Le(a) salarié(e) doit fournir à son supérieur immédiat et au directeur, Service des ressources humaines, trois (3) semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité, de paternité et/ou parental et celle de son retour au travail. Le délai peut être plus court si son état de santé l'oblige à partir plus rapidement. Elle doit alors fournir un certificat médical attestant les raisons qui l'obligent à quitter le travail.

L'avis doit toujours être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Un rapport écrit signé par une sage-femme peut remplacer le certificat médical.

Au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé prévu aux paragraphes précédents, l'employé(e) doit informer la Ville, par écrit, de son intention de reprendre son poste ou de remettre sa démission, en complétant et retournant dans les délais prévus la formule qui lui aura été transmise à cet effet. L'employé(e) qui fait défaut de répondre dans les délais prévus est réputé(e) avoir démissionné.

- 29.6. L'employé(e) reprend la fonction qu'il (elle) occupait avant son départ, au taux de salaire prévu par la convention collective.

- 29.7. Cependant, à l'expiration du congé de maternité, de paternité ou parental, dans l'éventualité où l'employé(e) est incapable de reprendre son travail pour cause de maladie, les dispositions du contrat d'assurance collective s'appliqueront.

ARTICLE 30

CRÉATION OU MODIFICATION DE FONCTIONS

- 30.1. Si, pendant la durée de la présente convention, la Ville crée une ou plusieurs fonctions qui, de par leur nature, sont régies par le certificat d'accréditation décrit à l'article 3.1 de la présente convention, le Syndicat pourra négocier les conditions de travail de cette ou de ces fonctions avec la Ville et, en cas de désaccord, référer le tout à un arbitre conformément à la présente convention.

ARTICLE 31

TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

- 31.1. Tout employé régulier assujéti à la présente convention bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour maladie ou accident et ce, aux conditions ci-après mentionnées, à l'exception des absences dues à la maternité, à une maladie industrielle ou à un accident de travail.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique
FCM

- 31.2. Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employé régulier couvert par la présente convention bénéficie d'un crédit de jours en maladie de huit (8) jours complets de maladie calculés en fonction de son horaire de travail. L'employé régulier saisonnier bénéficie du crédit de congé en maladie au prorata du temps travaillé. Ainsi, pour les employés affectés aux travaux publics, il s'agit de huit (8) jours à 8,5 heures. En ce qui concerne les employés (opérateurs) affectés à l'usine, il s'agit de huit (8) jours à 12 heures. Les employés surnuméraires remplissant les conditions requises à l'article 4.1.5 c) bénéficient d'un maximum de quatre (4) jours complets de maladie, calculés au prorata des heures travaillées.

Parmi ces jours de maladie déposés en début d'année et qui n'auraient pas été utilisés, ceux-ci sont monnayables et payables le 15 janvier de l'année suivante.

Il n'y a aucune accumulation de congés de maladie à chaque année.

L'année de son départ, l'employé qui n'aurait pas utilisé tous ses crédits en maladie, a droit au paiement du solde de ce crédit au prorata des mois courus dans l'année.

Le nouvel employé régulier a droit à un douzième (1/12) du crédit mentionné au premier paragraphe par mois de service.

- 31.3. L'employé absent de son travail pour cause de maladie continue de recevoir son salaire régulier pour les journées qu'il aurait normalement travaillées et ce, pendant une période d'attente de sept (7) jours de calendrier. Le total des jours d'absence courus durant cette période est alors débité de sa banque de maladie.

Dans le cas d'accident qui ne constitue pas une lésion professionnelle, aucune heure en crédit de maladie ne sera débitée de la banque de congés en maladie, si l'assurance couvre l'indemnité à partir de la première (1^{ère}) journée, sinon le même procédé décrit plus haut pour la maladie s'applique.

À la fin de la période d'attente susmentionnée, l'employé reçoit de la Ville une avance correspondant à la prestation normalement payable par l'assureur jusqu'à concurrence d'un montant ne dépassant pas les sommes d'argent qui seraient autrement dues à l'employé en compensation de ses crédits de jours de maladie, vacances, heures de temps supplémentaire accumulé et, dans le cas s'y appliquant, de congés fériés.

Le paragraphe qui précède s'applique durant la période d'assurance salaire court terme et cesse automatiquement de s'appliquer si l'employé ne fournit pas les documents requis par l'assureur ou s'il néglige d'endosser un chèque d'assurance salaire transmis à la Ville en son nom et ce, dans un délai maximum de sept (7) jours de calendrier à compter de la date d'envoi de l'avis transmis par la Ville à l'employé à l'effet qu'elle a reçu un tel chèque.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique
FTO

La Ville peut se rembourser des sommes ainsi avancées à même les avantages mentionnés précédemment.

- 31.4. Pour avoir droit aux bénéfices du salaire garanti, tout employé doit produire un certificat de son médecin attestant la nature de l'absence et ce, à compter de la quatrième (4^e) journée consécutive d'absence complète. En cas de doute raisonnable, pour une absence en maladie une journée avant ou après un jour de vacances, l'Employeur peut demander un billet médical à compter de la première journée d'absence.
- 31.5. L'employeur a toujours le droit de vérifier soit par l'intermédiaire de son médecin, soit directement, l'état de l'employé. Le médecin de la Ville décide de la validité et de la durée de l'absence de l'employé. Toutefois, l'employé a droit d'avoir une opinion médicale donnée par son propre médecin au médecin de la Ville, ou d'être représenté par son propre médecin à un tel examen, à ses frais. Si le médecin de la Ville et celui de l'employé ne s'entendent pas sur la validité et/ou la durée de l'absence de l'employé, le cas peut faire l'objet d'un grief, y compris l'arbitrage, lequel sera présidé par un arbitre choisi par les parties.
- 31.6. Un employé qui a bénéficié de quinze (15) semaines consécutives de 75 % de son salaire brut doit être de retour au travail, complètement rétabli, et fournir un (1) mois complet de travail ininterrompu, avant de pouvoir bénéficier à nouveau des mêmes avantages stipulés aux articles ci-dessus.
- 31.7. L'employé absent doit aviser son supérieur immédiat ou tout autre supérieur reconnu, de son absence, au plus tard dans les deux (2) heures qui précèdent son quart de travail régulier, pour avoir droit aux bénéfices stipulés ci-dessus.
- 31.8. Il est entendu que les bénéfices stipulés ci-hauts cessent au moment où un employé quitte l'emploi de la Ville par suite de démission ou de congédiement.
- 31.9. Si un employé réclame frauduleusement les bénéfices prévus ci-dessus, il perd ceux-ci auxquels il aurait autrement droit et est passible de toute autre mesure disciplinaire que les circonstances nécessiteront.
- 31.10. Tout employé atteint d'une invalidité prolongée, c'est-à-dire après quinze (15) semaines consécutives d'absence, due à une maladie, accident, autre qu'une maladie industrielle et/ou accident de travail, bénéficie de prestations d'invalidité à long terme prévues selon les conditions du régime d'assurance couvert actuellement, soit 60 % de son salaire brut jusqu'à soixante-cinq (65) ans; copie du régime sera remise à tous les employés, sur demande.



ARTICLE 32

BANQUE SANTÉ

- 32.1. Dans le but de favoriser la condition physique des employés réguliers et réguliers saisonniers, à compter du 1^{er} janvier 2013 et le 1^{er} janvier de chaque année, la Ville met à la disposition de l'employé une « banque santé » au montant de 200 \$. Cette somme est remboursée à l'employé sur présentation de pièces justificatives reliés à l'inscription à une activité physique ou à un abonnement dans un centre de conditionnement physique et ce, jusqu'à concurrence de 200 \$.

ARTICLE 33

RÉTROACTIVITÉ

- 33.1. La Ville convient de remettre aux employés visés à l'annexe « B » de la présente convention dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention le montant de la rétroactivité due par suite des ajustements de salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.
- 33.2. Seuls les employés réguliers couverts par la présente convention et qui étaient à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier 2012 bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures effectivement travaillées et/ou payées ainsi que les primes, prévue à la présente convention.

Les employés surnuméraires qui étaient à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier 2012 et qui le sont toujours, bénéficient d'une rétroactivité de 2,75 % sur toutes les heures effectivement travaillées au cours de l'année 2012 et 2013, le cas échéant.

ARTICLE 34

DURÉE DE LA CONVENTION

- 34.1. Les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective pour se terminer le 31 décembre 2018.
- 34.2. L'employeur augmente pour les années 2012, 2013, 2014 et 2015 (au premier janvier de chaque année) les échelles de salaires de ses employés de 2,75 %. Pour les années 2016, 2017 et 2018, les parties devront se rencontrer et négocier de nouveau.
- 34.3. La présente convention est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018, ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique  **FTU**

ARTICLE 35

SALAIRES

35.1. Les salaires sont ceux qui apparaissent à l'annexe « C » de la présente convention.

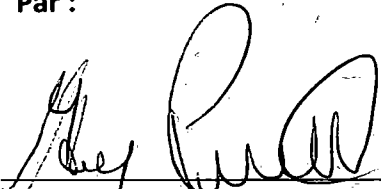
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CONVENTION :

À CANDIAC, ce 15 e jour de mai 2013.

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE**
Section locale 1377

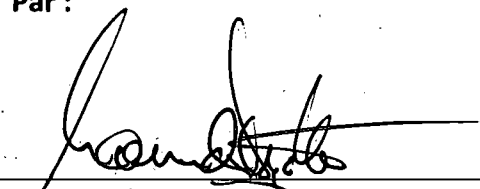
VILLE DE CANDIAC

Par :

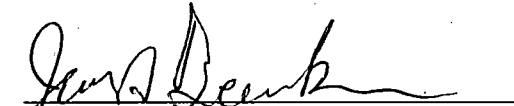


Guy Perreault, président

Par :



Normand Dyotte, maire



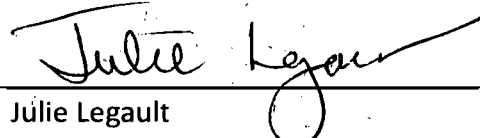
Jean Bourbonnais, vice-président



Carole Lemaire, greffière



Michel Rancourt, vice-président



Julie Legault
Directrice, Ressources humaines



ANNEXE « A »

Liste des employés réguliers par date d'embauche selon la classification

Nom	Classification	Date d'embauche
	Opérateur, Usine de filtration	1974-12-02
	Homme à tout faire	1975-06-17
	Employé réseau	1976-06-17
	Employé réseau	1980-06-02
	Homme à tout faire	1981-01-05
	Mécanicien	1986-07-14
	Préposé au laboratoire, Usine de filtration	1990-04-02
	Opérateur, Usine de filtration	1991-05-01
	Homme à tout faire	1991-06-05
	Opérateur, Usine de filtration	1993-12-14
	Opérateur, Usine de filtration	1995-11-20
	Homme à tout faire	1997-04-28
	Employé réseau	2004-02-02
	Homme à tout faire	2005-04-18
	Employé réseau	2005-04-18
	Technicienne en horticulture	2006-03-06
	Jardinière	2006-03-07
	Opérateur réseau, Usine de filtration	2006-05-01

Page 1 de 2



ANNEXE « A » Liste des employés réguliers par date d'embauche selon la classification (suite)

Nom	Classification	Date d'embauche
	Appariteur	2006-12-11
	Homme à tout faire	2008-02-18
	Homme à tout faire	2008-02-19
	Mécanicien	2008-10-14
	Homme à tout faire	2010-07-05
	Homme à tout faire, classe 3	2010-07-05
	Homme à tout faire, classe 3	2010-07-05
	Homme à tout faire, classe 3	2010-08-30
	Homme à tout faire, classe 3	2011-03-08
	Menuisier	2011-03-28
	Technicien en instrumentation	2011-06-07
	Appariteur	2011-09-15
	Opérateur réseau, Usine de filtration	2012-04-03
	Homme à tout faire, classe 3	2013-04-16
	Appariteur	2013-04-16

Page 2 de 2



[Handwritten signatures and initials]

ANNEXE « B »

Liste d'ancienneté

Nom des employés	Date d'ancienneté	Date de référence Calcul de vacances
	1974-12-02	
	1975-06-17	
	1976-06-17	
	1980-06-02	
	1981-01-05	
	1986-07-14	
	1990-04-02	
	1991-05-01	
	1991-06-05	
	1993-12-14	
	1995-11-20	
	1997-04-28	
	2004-02-02	2002-12-01
	2005-04-18	2003-05-05
	2005-04-18	2002-12-01
	2006-03-06	
	2006-03-07	
	2006-05-01	
	2006-12-11	2005-12-12
	2008-02-18	
	2008-02-19	
	2008-10-14	
	2010-07-05	
	2010-07-05	
	2010-07-05	
	2010-08-30	2010-05-03
	2011-03-08	
	2011-03-28	
	2011-06-07	
	2011-09-15	
	2012-04-03	
	2013-04-16	
	2013-04-16	



SCFP
 Syndicat canadien de
 la fonction publique

ANNEXE « C »

Échelle des salaires 2012

Postes - réguliers	Taux horaire 2012 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2012 - surnuméraires	
		0 à 1 000 heures 70 %	1 000 heures + 80 %
		% du salaire des employés réguliers	
Préposé à l'entretien	25,08 \$	17,56 \$	20,07 \$
Appariteur	25,08 \$	17,56 \$	20,07 \$
Homme à tout faire	26,58 \$	18,61 \$	21,27 \$
Homme à tout faire, classe 2	26,58 \$	18,61 \$	21,27 \$
Homme à tout faire, classe 3	26,58 \$	18,61 \$	21,27 \$
Employé réseau	27,70 \$	19,39 \$	22,16 \$
Opérateur, Usine de filtration	27,88 \$	19,51 \$	22,30 \$
Opérateur réseau, Usine de filtration	27,88 \$	19,51 \$	22,30 \$
Mécanicien, Travaux publics	29,45 \$	20,61 \$	23,56 \$
Mécanicien, Travaux publics	29,45 \$	20,61 \$	23,56 \$
Préposé au laboratoire, Usine de filtration	30,22 \$	21,15 \$	24,18 \$
Chef mécanicien	31,69 \$	22,18 \$	25,35 \$
Technicien en instrumentation, Usine de filtration	31,69 \$	22,18 \$	25,35 \$

Postes saisonniers - réguliers	Taux horaire 2012 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2012 - surnuméraires	
		0 à 1 000 heures 70 %	1 000 heures + 80 %
		% du salaire des employés réguliers	
Arboriculteur - 9 mois	26,58 \$	18,61 \$	21,27 \$
Jardinier - 9 mois	26,58 \$	18,61 \$	21,27 \$
Technicien en horticulture - 10 mois	30,48 \$	21,33 \$	24,38 \$

Postes surnuméraires		Taux horaire 2012 - surnuméraires	
		0 à 1 000 heures 70 %	1 000 heures + 80 %
		% du salaire des employés réguliers	
Préparateur de salles		17,56 \$	20,07 \$
Préposé aux équipements		17,56 \$	20,07 \$
Employé spécialisé		23,25 \$	26,58 \$



Handwritten signatures and initials, including 'RR', 'MK', 'JE', and 'A JB'.

ANNEXE « C »

Échelle des salaires 2013

Postes - réguliers	Taux horaire 2013 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2013 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
Préposé à l'entretien	25,77 \$	20,62 \$	21,90 \$	23,19 \$
Appariteur	25,77 \$	20,62 \$	21,90 \$	23,19 \$
Homme à tout faire	27,31 \$	21,85 \$	23,21 \$	24,58 \$
Homme à tout faire, classe 2	27,31 \$	21,85 \$	23,21 \$	24,58 \$
Homme à tout faire, classe 3	27,31 \$	21,85 \$	23,21 \$	24,58 \$
Employé réseau	28,46 \$	22,77 \$	24,19 \$	25,62 \$
Opérateur, Usine de filtration	28,65 \$	22,92 \$	24,35 \$	25,78 \$
Opérateur réseau, Usine de filtration	28,65 \$	22,92 \$	24,35 \$	25,78 \$
Mécanicien, Travaux publics	30,26 \$	24,21 \$	25,72 \$	27,23 \$
Menuisier, Travaux publics	30,26 \$	24,21 \$	25,72 \$	27,23 \$
Préposé au laboratoire, Usine de filtration	31,05 \$	24,84 \$	26,39 \$	27,95 \$
Chef mécanicien	32,56 \$	26,05 \$	27,68 \$	29,31 \$
Technicien en instrumentation, Usine de filtration	32,56 \$	26,05 \$	27,68 \$	29,31 \$

Postes saisonniers - réguliers	Taux horaire 2013 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2013 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
Homme à tout faire, parcs et patinoires - 10 mois	27,31 \$	21,85 \$	23,21 \$	24,58 \$
Arboriculteur - 9 mois	27,31 \$	21,85 \$	23,21 \$	24,58 \$
Jardinier - 9 mois	27,31 \$	21,85 \$	23,21 \$	24,58 \$
Chef aux installations et équipements - 10 mois	27,31 \$	21,85 \$	23,21 \$	24,58 \$
Technicien en horticulture - 10 mois	31,32 \$	25,05 \$	26,62 \$	28,19 \$

Postes surnuméraires		Taux horaire 2013 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
Préparateur de salles		20,62 \$	21,90 \$	23,19 \$
Préposé aux équipements		20,62 \$	21,90 \$	23,19 \$
Employé spécialisé		27,31 \$	29,01 \$	30,72 \$



Handwritten signatures and initials, including 'MR', 'JC', and 'JB'.

ANNEXE « C »

Échelle des salaires 2014

Postes - réguliers	Taux horaire 2014 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2014 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
<i>Préposé à l'entretien</i>	26,48 \$	21,18 \$	22,51 \$	23,83 \$
<i>Appariteur</i>	26,48 \$	21,18 \$	22,51 \$	23,83 \$
<i>Homme à tout faire</i>	28,06 \$	22,45 \$	23,85 \$	25,25 \$
<i>Homme à tout faire, classe 2</i>	28,06 \$	22,45 \$	23,85 \$	25,25 \$
<i>Homme à tout faire, classe 3</i>	28,06 \$	22,45 \$	23,85 \$	25,25 \$
<i>Employé réseau</i>	29,24 \$	23,39 \$	24,86 \$	26,32 \$
<i>Opérateur, Usine de filtration</i>	29,44 \$	23,55 \$	25,02 \$	26,49 \$
<i>Opérateur réseau, Usine de filtration</i>	29,44 \$	23,55 \$	25,02 \$	26,49 \$
<i>Mécanicien, Travaux publics</i>	31,09 \$	24,87 \$	26,43 \$	27,98 \$
<i>Menuisier, Travaux publics</i>	31,09 \$	24,87 \$	26,43 \$	27,98 \$
<i>Préposé au laboratoire, Usine de filtration</i>	31,90 \$	25,52 \$	27,12 \$	28,71 \$
<i>Chef mécanicien</i>	33,46 \$	26,76 \$	28,44 \$	30,11 \$
<i>Technicien en instrumentation, Usine de filtration</i>	33,46 \$	26,76 \$	28,44 \$	30,11 \$

Postes saisonniers - réguliers	Taux horaire 2014 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2014 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
<i>Homme à tout faire, parcs et patinoires - 10 mois</i>	28,06 \$	22,45 \$	23,85 \$	25,25 \$
<i>Arboriculteur - 9 mois</i>	28,06 \$	22,45 \$	23,85 \$	25,25 \$
<i>Jardinier - 9 mois</i>	28,06 \$	22,45 \$	23,85 \$	25,25 \$
<i>Chef aux installations et équipements - 10 mois</i>	28,06 \$	22,45 \$	23,85 \$	25,25 \$
<i>Technicien en horticulture - 10 mois</i>	32,18 \$	25,75 \$	27,35 \$	28,96 \$

Postes surnuméraires		Taux horaire 2014 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
<i>Préparateur de salles</i>		21,18 \$	22,51 \$	23,83 \$
<i>Préposé aux équipements</i>		21,18 \$	22,51 \$	23,83 \$
<i>Employé spécialisé</i>		28,05 \$	29,81 \$	31,56 \$



ANNEXE « C »

Échelle des salaires 2015

Postes - réguliers	Taux horaire 2015 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2015 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
Préposé à l'entretien	27,21 \$	21,77 \$	23,13 \$	24,49 \$
Appariteur	27,21 \$	21,77 \$	23,13 \$	24,49 \$
Homme à tout faire	28,83 \$	23,07 \$	24,51 \$	25,95 \$
Homme à tout faire, classe 2	28,83 \$	23,07 \$	24,51 \$	25,95 \$
Homme à tout faire, classe 3	28,83 \$	23,07 \$	24,51 \$	25,95 \$
Employé réseau	30,04 \$	24,04 \$	25,54 \$	27,04 \$
Opérateur, Usine de filtration	30,25 \$	24,20 \$	25,71 \$	27,22 \$
Opérateur réseau, Usine de filtration	30,25 \$	24,20 \$	25,71 \$	27,22 \$
Mécanicien, Travaux publics	31,94 \$	25,56 \$	27,15 \$	28,75 \$
Menuisier, Travaux publics	31,94 \$	25,56 \$	27,15 \$	28,75 \$
Préposé au laboratoire, Usine de filtration	32,78 \$	26,22 \$	27,86 \$	29,50 \$
Chef mécanicien	34,38 \$	27,50 \$	29,22 \$	30,94 \$
Technicien en instrumentation, Usine de filtration	34,38 \$	27,50 \$	29,22 \$	30,94 \$

Postes saisonniers - réguliers	Taux horaire 2015 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2015 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
Homme à tout faire, parcs et patinoires - 10 mois	28,83 \$	23,07 \$	24,51 \$	25,95 \$
Arboriculteur - 9 mois	28,83 \$	23,07 \$	24,51 \$	25,95 \$
Jardinier - 9 mois	28,83 \$	23,07 \$	24,51 \$	25,95 \$
Chef aux installations et équipements - 10 mois	28,83 \$	23,06 \$	24,51 \$	25,95 \$
Technicien en horticulture - 10 mois	33,06 \$	26,45 \$	28,11 \$	29,76 \$

Postes surnuméraires	Taux horaire 2015 des postes réguliers (2,75 %)	Taux horaire 2015 - surnuméraires		
		0 à 1 000 heures 80 %	1 001 à 3 000 heures 85 %	3 001 heures + 90 %
		% du salaire des employés réguliers		
Préparateur de salles		21,77 \$	23,13 \$	24,49 \$
Préposé aux équipements		21,77 \$	23,13 \$	24,49 \$
Employé spécialisé		28,83 \$	30,63 \$	32,43 \$



[Handwritten signature]



[Handwritten signatures]

ANNEXE « D » Horaires de travail – Usine de filtration

		HORAIRE DE TRAVAIL DES OPÉRATEURS						LABO	INSTRUMENT
		42 HEURES PAR SEMAINE						39 HEURES PAR SEMAINE	
MOIS	DATE	M. RANCOURT	P. RODRIGUES	S. POULIOT	P. LAURIN	J. DUBÉ	Y. CORRIVEAU	S. LARIVIÈRE	F. DUHAIME
	1 D	X	X	19-7	7-19	X	X	X	X
	2 L	X	X	19-7	7-19	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	3 M	19-7	7-19	X	X	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	4 M	19-7	7-19	X	X	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	5 J	X	X	7-19	19-7	7-15,5	7-15,5	7-16,5	7-16,5
	6 V	X	X	7-19	19-7	7-12	7-12	7-12	7-12
	7 S	7-19	19-7	X	X	X	X	X	X
	8 D	7-19	19-7	X	X	X	X	X	X
	9 L	7-19	19-7	X	X	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	10 M	X	X	19-7	7-19	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	11 M	X	X	19-7	7-19	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	12 J	19-7	7-19	X	X	7-15,5	7-15,5	7-16,5	7-16,5
	13 V	19-7	7-19	X	X	7-12	7-12	7-12	7-12
	14 S	X	X	7-19	19-7	X	X	X	X
	15 D	X	X	7-19	19-7	X	X	X	X
	16 L	X	X	7-19	19-7	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	17 M	7-19	19-7	X	X	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	18 M	7-19	19-7	X	X	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	19 J	X	X	19-7	7-19	7-15,5	7-15,5	7-16,5	7-16,5
	20 V	X	X	19-7	7-19	7-12	7-12	7-12	7-12
	21 S	19-7	7-19	X	X	X	X	X	X
	22 D	19-7	7-19	X	X	X	X	X	X
	23 L	19-7	7-19	X	X	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	24 M	X	X	7-19	19-7	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	25 M	X	X	7-19	19-7	7-16,5	7-16,5	7-16,5	7-16,5
	26 J	7-19	19-7	X	X	7-15,5	7-15,5	7-16,5	7-16,5
	27 V	7-19	19-7	X	X	7-12	7-12	7-12	7-12
	28 S	X	X	19-7	7-19	X	X	X	X



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials like 'JK', 'MK', 'JB', and 'DA'.

ANNEXE « E » **Congé à traitement différé**

ARTICLE 1 **DÉFINITION**

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend d'une part, une période de contribution du salarié et, d'autre part, une période de congé.

ARTICLE 2 **DURÉE DU RÉGIME**

La durée du congé à traitement différé peut être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum d'un (1) an.

Pendant chacune des semaines visées par le régime de congé à traitement différé, le salarié reçoit 80 % du salaire hebdomadaire qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime.

Le congé débute à la fin de la période de contribution du salarié.

Sauf les dispositions de l'article 4 de la présente annexe, le salarié, durant son congé à traitement différé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur tout comme s'il n'était plus à l'emploi de la Ville.

À la fin de son congé, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son congé à traitement différé. Si son poste a été aboli, la personne salariée a droit à l'application des mécanismes de sécurité d'emploi prévus à la convention collective comme si elle avait été au travail.

ARTICLE 3 **ADMISSIBILITÉ**

Le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à la Ville. Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être employé régulier;
- b) avoir complété cinq (5) ans de service;
- c) détenir un engagement par contrat dans le présent régime, lequel contrat doit préciser ce qui suit :
 - la durée de participation au régime;
 - la durée du contrat;
 - le moment de la prise du congé.
- d) présenter sa demande avant le soixante-quinzième (75^e) jour précédant l'entrée en vigueur du contrat. Les demandes de contrat sont accordées par ancienneté et par rotation jusqu'à ce que le maximum prévu soit atteint;



(Handwritten signatures and initials)

- e) ne pas être en période d'invalidité, en mise à pied ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;

Aux fins des présentes, il est entendu que les contrats sont accordés par ancienneté, en accordant priorité aux personnes salariées n'ayant jamais participé à un tel contrat.

Dans le cas du congé sans solde (article 23) de plus d'un (1) mois et du présent congé à traitement différé (article 24), un maximum d'une (1) personne salariée par service peut se prévaloir d'un congé, mais pas plus de deux (2) personnes salariées à la fois, pour l'ensemble de l'unité d'accréditation, peuvent s'en prévaloir simultanément.

ARTICLE 4 DROITS ET AVANTAGES

- a) Salaire
Durant la période de contribution du salarié, les avantages monnayables seront appliqués sur la base du salaire régulier (100 %). Toutefois, durant la période de congé, le salarié n'a pas droit aux autres formes de rémunération, soit :
- . activités syndicales;
 - . prime;
 - . jours fériés;
 - . vacances;
 - . congés sociaux;
 - . banque d'heures pour maladie;
 - . prestation salariale d'invalidité;
 - . uniforme et équipement, lorsqu'applicable.
- b) Ancienneté
Durant la période de congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.
- c) Vacances annuelles
La personne salariée en vacances annuelles au cours de sa période de contribution, reçoit une paie de vacances sur la base du salaire réduit prévu à l'article 2 de la présente annexe. Elle ne peut reporter sa période de vacances, sauf s'il survient un accident de travail ou une maladie.
- Au moment de son départ pour son congé à traitement différé, la personne salariée reçoit la rémunération des vacances auxquelles elle a droit.
- d) Régime de retraite
La période de congé à traitement différé compte comme une période de service. La personne salariée et l'employeur doivent verser à la caisse de retraite ses cotisations régulières, sur la base du salaire régulier de la convention durant toute la période de contribution et durant la période de congé.



- e) Assurance salaire
Pendant son congé, la personne salariée et l'employeur doivent continuer de verser cent pour cent (100%) de leur quote-part respective, sur la base du salaire régulier qu'elle aurait reçu si l'entente n'existait pas afin de maintenir intégralement les avantages auxquels elle a droit en vertu du régime d'assurance collective.

Aux fins du régime d'assurance collective, le salaire utilisé pour le calcul des avantages demeure le salaire régulier de la personne salariée prévu à l'annexe « D » de la convention collective, que ce soit pour l'assurance-vie ou l'indemnité de remplacement du salaire (prestation d'invalidité).

1. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si le salarié est encore invalide, il reçoit une prestation d'assurance salaire en conformité des dispositions de la convention collective;
2. Si l'invalidité est de courte durée, elle est présumée ne pas avoir cours et l'employé doit maintenir intégralement sa contribution, soit 20% du salaire hebdomadaire;

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

ARTICLE 5 CAS SPÉCIAUX

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

l'employeur rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention collective applicable si elle n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu du contrat, et ce, sans intérêt.

- 5.2 Advenant le congédiement de la personne salariée, le contrat prend fin à la date effective de l'événement et les conditions prévues à la clause 5.1 s'appliquent. Toutefois, si le congédiement est soumis à la procédure d'arbitrage, aucun remboursement ne peut être exigé avant que l'arbitre n'ait statué dans son cas.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

CONTRAT DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

INTERVENU ENTRE :

LA VILLE DE CANDIAC

Ci-après appelée « la Ville »

ET :

Ci-après appelé le « salarié »

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur permet au salarié de se financer un congé sans solde en différant une partie de son traitement régulier, et ce, en conformité avec les règles fiscales en vigueur;
2. Le présent contrat couvre la période débutant le _____ et se terminant le _____ y compris la durée du congé.
3. La période de contribution au régime durant la période d'échelonnement du traitement s'étend du _____ au _____. Pendant cette période, le salarié reçoit ____% de son traitement régulier, l'écart entre ce pourcentage et 100% servant à financer sa période de congé.
4. Les contributions au régime durant la période d'échelonnement du traitement sont transférées par l'employeur à une société de fiducie choisie par la Ville pour agir à titre de fiduciaire du régime.
5. La période de congé sera de _____ mois consécutifs, s'étendant normalement du _____ au _____ suite à la période d'échelonnement du traitement.
6. La période de congé est considérée sans solde et est financée par les montants transférés au fiduciaire pendant la période d'échelonnement du traitement.



(Handwritten signatures and initials)

7. Pendant la période de congé, le salarié ne doit pas recevoir de son employeur ou d'une autre personne liée à celui-ci, au sens de la *Loi sur les impôts*, de traitement autre que la rémunération différée.
8. Le présent contrat inclut également l'ensemble des dispositions du régime.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À CANDIAC, CE ____^e JOUR DU MOIS DE _____

Directeur général

Date

Directeur du service

Date

Salarié

Date




SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique
i PFU

LETTRÉ D'ENTENTE NO. 1

Salaire des opérateurs / Usine de filtration

INTERVENUE ENTRE :

LA VILLE DE CANDIAC
ci-après appelée « la Ville »

ET :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 1377
ci-après appelé « le Syndicat »

LA VILLE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

En raison de l'horaire hebdomadaire particulier des opérateurs / usine de filtration (moyenne 42 heures / semaine), la Ville a calculé dans le taux horaire de ces employés l'équivalent de deux (2) heures à temps supplémentaire.

Les parties aux présentes reconnaissent que la Ville respecte intégralement les dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q. c. N-1.1).



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique FTU

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Relativité salariale

INTERVENUE ENTRE : **LA VILLE DE CANDIAC**
ci-après appelée « la Ville »

ET : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**
Section locale 1377
ci-après appelé « le Syndicat »

LA VILLE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un exercice de relativité salariale pour les postes de l'unité d'accréditation des cols bleus sera effectué par la Ville.
2. Tous les travaux et analyses requis pour réaliser l'exercice de relativité salariale seront exécutés par la Ville.
3. Les travaux débiteront au mois de septembre 2013.
4. Tous changements et/ou modifications aux dispositions de la convention collective en vigueur résultant des travaux liés à la relativité salariale feront l'objet de discussions avec le Syndicat qui pourra négocier avec la Ville (par exemple : la grille salariale).



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Régime de retraite à prestations déterminées

INTERVENUE ENTRE :

LA VILLE DE CANDIAC
ci-après appelée « la Ville »

ET :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 1377
ci-après appelé « le Syndicat »

LA VILLE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Ville et le Syndicat désire assurer la pérennité et la santé financière de la caisse de retraite du Régime de retraite des employés de la Ville de Candiac.
2. La Ville et le Syndicat établiront un comité conjoint où les parties travailleront à la recherche de solutions dans le but d'assurer la rentabilité du régime de retraite.
3. Les travaux du comité seront amorcés au cours de l'année de la signature de la convention collective et devraient s'effectuer jusqu'au 31 décembre 2015.
4. Les parties pourront, au besoin, demander la présence d'experts pour les assister dans les travaux.



SFCP
Syndicat canadien de
la fonction publique
Handwritten initials 'MR' and 'JC' below the logo.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Préparateurs de salles

INTERVENUE ENTRE : **LA VILLE DE CANDIAC**
ci-après appelée « la Ville »

ET : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**
Section locale 1377
ci-après appelé « le Syndicat »

CONSIDÉRANT QUE les discussions intervenues entre les parties relativement à l'existence de la fonction « préparateur de salle »;

LA VILLE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) La Ville maintient la fonction de « préparateur de salle » avec statut d'employé surnuméraire;
- 2) Les fonctions sont syndiquées et les conditions de travail afférentes sont déterminées dans la description de tâches annexée à la présente lettre d'entente;
- 3) Les préparateurs de salle seront embauchés par résolution du conseil municipal et à chaque année, une nouvelle résolution sera adoptée, le cas échéant, pour reconduire les services de ces employés;
- 4) Le syndicat accepte que la Ville puisse recourir jusqu'à concurrence de six (6) préparateurs de salle surnuméraires sans être tenue de respecter les termes de l'article 4.1.5. a) prévus à la convention collective;
- 5) Les surnuméraires « préparateurs de salle » n'ont comme conditions de travail que celles apparaissant ci-dessous :

1. HORAIRE

- L'horaire de travail sera du dimanche au samedi;
- Réparti en 7 h et 23 h;
- Basé sur un maximum de 39 heures / semaine;
- Chaque préparateur de salle reçoit son horaire le jeudi de chaque semaine pour la semaine suivante;
- Dans le cas de modification d'horaire, la Ville informera le préparateur de salle.



2. RÉMUNÉRATION

- 2.1 Le salaire de chaque préparateur de salle est établi de la façon suivante :
- 2.1.1. Les préparateurs de salle recevront le salaire apparaissant à l'échelle des salaires tel qu'indiqué à l'annexe « C ».
- 2.2. Le temps alloué pour l'ouverture et la fermeture des locaux est déterminé au préalable par la Ville :
- 2.2.1. Chaque sortie régulière pour l'ouverture ou la fermeture des locaux est calculée sur la base de 30 minutes en semaine et de 45 minutes en fin de semaine;
- 2.2.2. Une sortie non cédulée demandée à moins de 12 heures d'avis est calculée sur la base d'une (1) heure de rémunération;
- 2.2.3. Une sortie effectuée en dehors de l'horaire régulier, entre 23 h et 7 h, est compensée au double de la compensation habituelle;
- 2.2.4. Toute ouverture dans le même édifice moins de 30 minutes de l'ouverture précédente est considérée comme une seule ouverture; il en est de même pour les fermetures;
- 2.3. Des frais de kilométrage sont octroyés pour chaque sortie du préparateur de salle selon les politiques de remboursement en vigueur à la Ville;

3. ÉQUIPEMENTS

- Le préparateur de salle est responsable des clés mises à sa disposition et doit s'assurer de les garder dans un endroit sécuritaire;
- Il devra porter l'uniforme fourni durant son quart de travail le cas échéant;
- Lorsque requis, le préparateur de salle pourra transporter des équipements légers d'un local à un autre;
- Un appareil de télécommunication, téléavertisseur est mis à la disposition du préparateur de salle. Le téléavertisseur doit être en fonction durant toute la durée des activités des différents utilisateurs.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

Pauses-repos – article 11.1

INTERVENUE ENTRE : **LA VILLE DE CANDIAC**
ci-après appelée « la Ville »

ET : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**
Section locale 1377
ci-après appelé « le Syndicat »

LA VILLE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un groupe de travail composé de l'employeur et de deux (2) employés syndiqués sera mis en place afin de discuter de solutions quant à l'aménagement des locaux pour les pauses-repos au garage municipal.
2. Les employés travaillant sur la route pourront prendre la pause-repos à tout endroit le plus près du travail jusqu'à ce que les locaux au garage municipal soient aménagés.



LETTRÉ D'ENTENTE NO. 6

Versement de la paie – article 14.2

INTERVENUE ENTRE :

LA VILLE DE CANDIAC
ci-après appelée « la Ville »

ET :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 1377
ci-après appelé « le Syndicat »

LA VILLE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Ville s'engage à aviser, dans un délai raisonnable, les employés avant la mise en application des changements prévus à l'article 14.2.
2. La Ville mettra en place des mécanismes de transition qui permettront aux employés de bénéficier d'une période d'ajustement.



SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique