

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-9268

N° dossier d'accréditation : AM-2000-7186

EMPLOYEUR VILLE DE BEACONSFIELD 303, BOULEVARD BEACONSFIELD BEACONSFIELD QC H9W 4A7 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP, 301) 8455, AVENUE PAPINEAU MONTRÉAL QC H2M 2G2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2018-10-29	Nombre de salariés visés : 30	Date début : 2019-01-01
Date dépôt : 2018-11-21		Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2018-11-28
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE :

La Ville de Beaconsfield
303 boul. Beaconsfield
Beaconsfield (Québec) H9W 4A7

(ci-après désignée « la Ville »)

ET :

Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal
Section locale 301

(ci-après désigné « le Syndicat »)

1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025



TABLE DES MATIÈRES

But de la convention	3
Droits de la direction	3
1 Juridiction	3
2 Définitions	5
3 Affichage / création de postes permanents	8
4 Sécurité d'emploi et niveau d'effectif	8
5 Horaire de travail	9
6 Jours fériés et mobiles	10
7 Travail supplémentaire	11
8 Absences	14
• <i>Absences motivées</i>	14
• <i>Libérations pour activités syndicales par la Ville</i>	15
• <i>Libérations pour activités syndicales par le Syndicat</i>	16
• <i>Congé sans solde</i>	18
9 Maladie, accident et contrôle médical	19
10 Vacances	22
11 Jour de paie	24
12 Salaire	25
13 Classification des fonctions	25
14 Santé et sécurité	27
15 Vêtements fournis par la Ville	28
16 Clauses spéciales	29
17 Ancienneté et mouvements de main-d'œuvre	29
18 Mesures disciplinaires	33
19 Mode de règlement des griefs	33
20 Politique	36
21 Affichage syndical	36

22	Cotisation syndicale	37
23	Assurances	37
24	Autres avantages	37
25	Contrats forfaitaires	37
26	Perfectionnement, recyclage et apprentissage	38
27	Rétroactivité	39
28	Fonds de solidarité (FTQ)	39
29	Programme d'aide aux employés	39
30	Congés de maternité et parentaux	40
31	Annexes	44
32	Lettres d'entente	44
33	Régime de retraite	44
34	Durée de la convention	44
<hr/>		
Annexe A	Grille des taux de salaire	45
Annexe A-1	Tableau des compétences des opérateurs	46
Annexe A-2	Liste des employés par ancienneté à la date de signature	53
Annexe A-3	Liste des employés auxiliaires par ancienneté à la date de signature	54
Annexe B	Horaires de travail	55
Annexe C	Cahier des descriptifs de fonction	56
Annexe D	Manuel conjoint de classification des emplois	57
Annexe E	Formulaire de renonciation au temps supplémentaire	58
Annexe F	Préposés aux patinoires	59

Lettres d'entente

2016-0001	Modifications au régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Beaconsfield
2018-0002	Nominations permanentes
2018-0003	Centre récréatif
2018-0004	Activités annuelles
2018-0005	Régime de congé à traitement différé

BUT DE LA CONVENTION

Le but de la présente entente est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre la Ville, le Syndicat et les employés afin de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Ville et les employés régis par les présentes quant à l'application de la convention collective.

DROITS DE LA DIRECTION

Il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

Le préambule fait partie intégrante de la convention collective.

1 JURIDICTION

1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés Cols bleus régis par le certificat d'accréditation syndical émis conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, S.C.F.P. section locale 301, le 8 juin 2006 (AM-2000-7186). La liste des fonctions est donnée aux annexes.

1.02 Les employés exclus de l'unité de négociation ou les employés assignés temporairement à des fonctions exclues de cette même unité, ne peuvent pas occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention collective, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions, sauf pour fins d'entraînement ou d'urgence ou sauf s'il s'agit de transport occasionnel d'employés ou de petites quantités de matériel.

La durée d'une situation d'urgence au terme du présent alinéa, est limitée à trois (3) heures à compter de l'arrivée sur les lieux d'un représentant autorisé de la Ville. Cependant, une (1) heure après son arrivée sur les lieux, si le représentant de la Ville n'a pu corriger la situation, ce dernier doit confier les travaux à des employés Cols bleus s'il juge que la situation est urgente et qu'elle doit être corrigée sans délai.

Avant l'arrivée sur place des employés Cols bleus convoqués à temps supplémentaire ou assignés à temps régulier, selon le cas, l'employé exclu de la présente unité de négociation peut continuer à effectuer les tâches nécessaires à la correction de la situation. Si la personne exclue de l'unité de négociation doit effectuer des tâches normalement accomplies par des employés Cols bleus pour une période de plus de trois (3) heures, la Ville doit, sur demande du Syndicat, faire la preuve des circonstances exceptionnelles qui justifiaient, dans un cas donné, que le travail excède ladite période de trois (3) heures.

Nonobstant les dispositions de la convention collective, la Ville a le droit de participer à des programmes gouvernementaux de création d'emploi et à des programmes de stages en emploi ou d'accès à l'emploi, selon les normes de ces programmes. Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux personnes participant à ces programmes, sauf si le participant touche un salaire auquel cas, l'article 22 s'applique. À moins d'entente contraire avec le Syndicat, la Ville ne peut permettre à plus de deux (2) personnes par année de participer aux programmes mentionnés.

1.03 **Comité de relations de travail**

Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail (CRT). Ce comité est formé de deux (2) représentants de chacune des parties. Au moins un représentant du Syndicat doit être un employé de la Ville de Beaconsfield.

Chaque partie peut inviter une autre personne à participer au dit comité. Le cas échéant, elle informe par écrit, au préalable, l'autre partie.

Les employés de la Ville de Beaconsfield qui siègent à ce comité le font sans réduction de salaire. La participation de tout intervenant externe à la Ville se fait aux frais de la partie qui l'invite.

Le comité se réunit au minimum quatre (4) fois par année à des dates à être définies par le comité au début de chaque année, ou plus souvent si les circonstances l'exigent, suite à une demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

Le comité a pour mandat de discuter des sujets d'intérêt commun, prévus ou non à la convention collective. Les questions liées à la formation, au perfectionnement, à l'égalité en emploi, à la planification de la main-d'œuvre et à l'évaluation font partie du mandat élargi du comité.

Le comité fait rapport aux instances mandatées des parties. Il peut proposer des modifications à la convention collective, modifications qui, pour entrer en vigueur, doivent avoir fait l'objet d'une lettre d'entente formelle.

En conformité avec la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (L.R.Q., c. A-2.01), le comité a également pour mandat de procéder à l'analyse des effectifs, conformément aux critères énoncés dans la Loi précitée et en transmettra le rapport à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPJ).

De plus, les deux parties coopèrent afin de prévenir toute forme de discrimination et de harcèlement au sens des différentes lois et chartes et, à cette fin :

- Les parties discutent de tout problème relatif à toute forme de harcèlement et s'engagent à remédier dans les plus brefs délais aux situations ou actions dénoncées;
- Les parties encouragent toute personne salariée qui est victime de toute forme de harcèlement ou qui se croit victime, de s'adresser aux personnes identifiées par chacune des parties.
- Lorsqu'un employé estime être victime de harcèlement il peut, à son choix, exercer l'un ou l'autre des recours suivants, ou les deux :
 - a) Porter plainte à l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite reprochée;
 - b) Déposer un grief selon la procédure prévue à la convention collective en tenant compte du délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite reprochée.
- Toute plainte ou grief est traité confidentiellement et l'employé peut, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant syndical dans les deux (2) cas.

- 1.04 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 1.05 La Ville ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail.
- 1.06 Une entente, contraire à la convention collective, concernant les conditions de travail entre un employé ou un groupe d'employés et son supérieur, n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.
- 1.07 La version française de la présente convention est le seul texte officiel pour fins d'interprétation de la convention collective.
- De plus, la Ville et le Syndicat reconnaissent le français comme langue de communication entre la Ville et ses employés.
- 1.08 La Ville fait parvenir au Syndicat copie de toute résolution du conseil de Ville concernant les employés couverts par la présente convention.
- 1.09 Lorsque des mesures d'urgence sont décrétées par les autorités municipales dans le cadre de la mise en application de la politique municipale de sécurité civile lors de la survenance d'un sinistre, l'application des dispositions de la convention collective est suspendue sauf quant au paiement de la rémunération.

2 DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

a) **EMPLOYÉ :**

Signifie toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal (SCFP) section locale 301 et appartenant à l'une ou l'autre des catégories d'employés définies aux alinéas 2.01 b), c) et d).

b) **EMPLOYÉ PERMANENT :**

Signifie tout employé embauché ou nommé en vue de permanence par résolution du Conseil de Ville et ayant complété avec succès la période de familiarisation prévue à l'alinéa 17.17. L'employé ayant ainsi acquis le statut d'employé permanent le conserve par la suite.

La Ville reconnaît qu'au moment de la signature de la présente convention, les employés dont les noms apparaissent à l'annexe « A-2 », attachée à la présente pour en faire partie intégrante, sont des employés permanents.

c) **EMPLOYÉ AUXILIAIRE :**

Signifie l'employé qui est embauché temporairement, pour accomplir des tâches temporaires, saisonnières ou régulières.

Un employé auxiliaire peut notamment être embauché pour remplacer temporairement un employé permanent absent ou incapable d'exercer son

emploi pour tout motif prévu à la convention collective. Tel remplacement ne donne aucun droit à la permanence d'emploi et ce, quelle qu'en soit la durée.

d) **EMPLOYÉ ÉTUDIANT :**

Signifie un employé qui, durant l'année scolaire a fréquenté à temps plein, un établissement d'enseignement reconnu par le Ministère de l'Éducation et qui y est inscrit pour y retourner. Il est embauché par la Ville pendant la période d'été, soit entre le 1^{er} mai et la Fête du travail, ou à tout autre moment de l'année après entente avec le Syndicat, selon les besoins identifiés pour accomplir des tâches ne requérant aucune qualification particulière.

L'utilisation des employés étudiants ne doit pas avoir pour effet de réduire les heures travaillées par les employés auxiliaires, de mettre à pied des employés auxiliaires ou d'en empêcher le rappel au travail. La Ville doit, dans tous les cas, aviser par écrit le Syndicat de toute embauche d'employés étudiants.

L'employé étudiant n'est pas couvert par la présente convention collective sauf en ce qui a trait aux articles suivants :

Article 5 – Heures de travail
Article 7 – Temps supplémentaire
Article 22 – Cotisations syndicales
Annexe A – Grille des taux de salaire

De plus, la Ville fournira à l'employé étudiant les équipements de protection individuelle reliés à l'exercice de la fonction occupée, s'il y a lieu.

e) **EMPLOYÉ OCCASIONNEL :**

Signifie un employé embauché par la Ville entre le 1^{er} décembre et le 31 mars pour occuper l'emploi de « préposé aux patinoires » identifié et défini à l'annexe « F » de la présente convention collective. Les employés occasionnels sont régis uniquement par les dispositions de l'annexe « F », sauf en ce qui a trait à la cotisation syndicale (article 22).

f) **CHEF D'ÉQUIPE :**

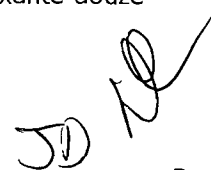
Signifie l'employé qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige, si son supérieur l'exige, deux (2) employés ou plus, tout en restant sous la juridiction d'un contremaître.

g) **MOIS COMPLET DE SERVICE :**

Signifie un mois civil au cours duquel l'employé n'a pas été absent sans rémunération de la Ville, plus de huit (8) jours ouvrables

h) **PÉRIODE D'ESSAI :**

Signifie la période pendant laquelle le nouvel employé travaille au moins mille quatre-vingts (1080) heures à la Ville, à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. L'employé en période d'essai ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement. Toutefois, le présent alinéa n'enlève pas à l'employé les droits que lui confèrent les différentes lois. En tenant compte du critère prévu ci-dessus, l'employé est toutefois réputé avoir complété sa période d'essai lorsqu'il a effectué mille huit-cent-soixante-douze (1872) heures de travail nonobstant la période d'emploi.



- i) **ANCIENNETÉ GÉNÉRALE (ANNÉES DE SERVICE) :**
Signifie la période totale pendant laquelle l'employé a été au service de la Ville dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP) section locale 301 sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté générale selon l'article 17 (*Ancienneté et mouvements de main-d'œuvre*). La date d'ancienneté générale d'un employé est rétroactive à la date de la première journée de travail de la période au cours de laquelle l'employé a complété sa période d'essai telle que définie au paragraphe précédent. La présente disposition n'a pas pour effet de modifier les dates d'ancienneté générale reconnues aux employés à la signature de la convention collective.
- i) **FONCTION :**
Signifie le poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes tel que décrit dans la nomenclature constituant l'annexe « C » de la présente convention.
- j) **POSTE :**
Signifie l'assignation particulière de l'employé dans le cadre général de sa fonction.
- k) **TÂCHE :**
Signifie toute activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.
- l) **ANNÉE DE RÉFÉRENCE :**
Aux fins d'application de la convention collective, l'année de référence signifie la période du 1 mai au 30 avril. Cette année de référence sert au calcul des différents avantages prévus à la convention et détermine les dates de versement des différentes sommes, lorsque pertinent.
- Il est entendu que la modification de l'année de référence ne peut avoir pour effet de pénaliser un employé lors de sa mise en place.
- m) **CONJOINT :**
Signifie les personnes :
- ♦ liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent, ou;
 - ♦ de sexes différents ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant, ou;
 - ♦ de sexes différents ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins (1) an.
- n) **SITUATION D'URGENCE :**
Signifie une situation qui est susceptible de s'aggraver et qui nécessite une intervention immédiate, afin d'assurer la sécurité du public ou pour empêcher la détérioration de biens.
- o) **SALAIRE :**
Signifie la rémunération en monnaie courante et tous les avantages ayant une valeur pécuniaire due pour le travail ou les services d'un employé.

3 AFFICHAGE / CRÉATION DE POSTES PERMANENTS

3.01 *Employé auxiliaire*

Un employé auxiliaire devient employé permanent après avoir obtenu un poste à temps complet suite à un processus d'affichage découlant de la création d'un nouveau poste ou du comblement par la Ville d'un poste devenu vacant selon les modalités prévues à la convention collective, et est reconnu comme tel suite à la réussite de la période de familiarisation prévue à l'alinéa 17.17

3.02 *Création d'un poste permanent*

Lorsqu'un employé auxiliaire a effectué mille-quatre-cent-cinquante (1450) heures ou plus à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, à une ou plusieurs fonctions, la Ville doit procéder à l'affichage d'un poste dans la fonction pour laquelle il a accompli le plus grand nombre d'heures pour ladite période, à moins que les besoins de la Ville justifient l'affichage d'un poste dans une autre des fonctions occupées par cet employé au cours de la même période et sauf si cette affectation temporaire résulte du remplacement d'un employé permanent absent. La Ville doit fournir au Syndicat, sur demande, l'information en lien avec les heures de travail effectuées dans l'application du présent article.

À la suite du processus d'affichage prévu à la convention collective un employé auxiliaire est, dans le respect des règles d'ancienneté, nommé à un poste régulier à l'issue du processus de comblement prévu à l'article 17.

3.03 *Examen médical à l'embauche*

La Ville peut faire subir un examen médical aux employés avant d'officialiser leur embauche ou, si un motif raisonnable le justifie, lors du rappel au travail. L'employé qui refuse de subir cet examen ou l'employé dont l'examen médical n'est pas satisfaisant est immédiatement remercié de ses services.

Dans tous les cas, l'employé qui a subi avec succès l'examen médical prescrit ci-dessus n'est pas soumis à un nouvel examen médical aux fins d'être nommé employé permanent, sauf si les exigences de l'emploi le justifient.

4 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET NIVEAU D'EFFECTIF

4.01 Aucun employé permanent ne peut être remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subir de baisse de traitement par manque de travail ou par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de la Ville, ainsi que dans les procédés de travail.

4.02 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé sous l'emprise des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective, sont respectés en cas de division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville. La Ville convient le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

4.03 **Intégration**

Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où, par législation ou autrement, suite à un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un employé dans l'unité d'accréditation syndicale définie à l'alinéa 1.01, la Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités de ladite intégration.

4.04 **Niveau d'effectif**

La Ville s'engage à maintenir un minimum vingt-huit (28) postes permanents en tout temps.

5 HORAIRE DE TRAVAIL

5.01 L'horaire régulier de travail des employés régis par la présente convention collective est de soixante-douze heures (72) par deux semaines de calendrier réparti sur neuf (9) jours de travail dont une semaine de cinq (5) jours et une autre de quatre (4) jours ouvrables. Toute modification aux horaires prévus au présent article est sujette à une entente avec le Syndicat.

Afin que la ville soit en mesure de maintenir les services à la population à la dixième (10^{ième}) journée ouvrable, environ cinquante pourcent (50%) des employés permanents pourront bénéficier de leur journée de congé en alternance.

Les heures de travail des employés permanents établis au service des Travaux publics sont du lundi au vendredi inclusivement, de 7h00 à 11h45 et de 12h15 à 15h30.

5.02 Nonobstant l'alinéa 5.01, les heures de travail de l'employé œuvrant au Centre récréatif est établi en fonction des besoins du service et de façon à assurer une couverture maximale des besoins opérationnels, conformément à ce qui apparaît en annexe.

Les heures de travail du « préposé aux travaux généraux – bâtiments » sont quant à elles du lundi au jeudi inclusivement, de 7h00 à 11h45 et de 12h15 à 15h30 et le vendredi de 7h15 à 11h15.

5.03 Lors d'activités de formation, l'horaire de travail de l'employé devient l'horaire de l'activité et ce, pour la durée de celle-ci. La clause de rémunération en temps supplémentaire ne pourra être invoquée que si la durée de la journée de formation excède celle de l'horaire habituel de l'employé. Cette disposition ne peut s'appliquer que pour une journée par année de calendrier pour chacun des employés.

5.04 Les employés bénéficient de deux (2) pauses de repos de quinze (15) minutes par jour, une-pause-l'avant midi et l'autre l'après-midi. Les pauses sont prises sur les lieux du travail ou dans un bâtiment appartenant à la Ville situé dans les environs immédiats.

Lors de chaque période de repos et pour chaque groupe ou équipe de travail, un employé désigné à cette fin pourra quitter les lieux de travail prématurément afin d'aller chercher les rafraichissements demandés par les autres employés du groupe.

La Ville pourra demander que la pause de l'après-midi soit prise à 12h15 en fonction des besoins du service en cas de besoins opérationnels importants, sauf si deux (2) heures de temps supplémentaire ou plus sont prévues à la fin du quart de travail en question.

- 5.05 Un employé permanent qui se rapporte au travail a le droit de travailler son quart normal de travail à son taux régulier et la Ville a le droit de l'assigner là où elle en a besoin, en tenant compte de sa classification, de son ancienneté, du travail habituel et des besoins du service.
- 5.06 Pour les saisons hivernale et printanière, des horaires de soir et de nuit sont élaborés et soumis aux employés afin que ceux-ci puissent, par ordre d'ancienneté générale et selon leurs qualifications, faire leur choix d'horaire et d'assignation.

Ces horaires sont soumis pour sélection au plus tard à la mi-octobre et les listes d'employés/horaires sont affichées au moins une semaine avant leur entrée en vigueur. Ces listes doivent comporter la date de début des nouveaux horaires. La Ville informe le syndicat de toute modification apportée aux grilles horaire au moins une semaine avant sa mise en vigueur.

En cas de pénurie de candidatures pour combler les besoins prévus au présent alinéa, la Ville procède par ordre inverse d'ancienneté générale.

- 5.07 Les horaires de soir et de nuit doivent comporter au moins une fin de semaine de deux (2) jours de congé consécutifs ou une fin de semaine de trois (3) jours consécutifs par période de deux semaines. Si les congés ne sont pas le samedi et/ou le dimanche, la deuxième journée (consécutif ou non) d'une même semaine tient lieu de dimanche pour les fins d'application de la convention collective, notamment en ce qui concerne la rémunération du temps supplémentaire. Lesdits horaires apparaissent en annexe de la convention collective.
- 5.08 La semaine de travail des auxiliaires peut être, selon les besoins opérationnels de la Ville et après entente avec le Syndicat, d'une durée moindre que la semaine de travail normale des employés permanents. Cependant, un employé auxiliaire appelé au travail l'est pour un minimum quotidien de huit (8) heures.

6 JOURS FÉRIÉS ET MOBILES

- 6.01 Sont reconnus comme jours de fête chômés et payés les jours suivants :

- le Jour de l'An ;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- le jour de la fête des Patriotes;
- la Fête nationale du Québec;
- le Jour du Canada;
- la Fête du travail;
- la fête de l'Action de Grâce;
- la Veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la Veille du Jour de l'An.

ainsi que les jours proclamés fêtes civiques ou civiles, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

- 6.02 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé tombe un jour non ouvrable, il est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, selon la décision de la direction générale de la Ville. La journée fériée qui tombe le 10^{ième} jour de l'horaire 9/10 de l'employé concerné sera créditée à sa banque de vacances.
- 6.03 Tout jour de congé férié prévu à l'alinéa 6.01, qui tombe dans la période de vacances d'un employé doit être compensé par un jour de congé additionnel ajouté à ses vacances, ou encore à une autre date déterminée par l'employé, à condition qu'il y ait approbation du directeur du service. Si l'employé décide de prendre un congé additionnel ajouté à ses vacances, le salaire pour ce congé est ajouté à la paie des vacances, en autant que le salaire de ce jour de congé complète une période de paie.
- 6.04 Les employés auxiliaires reçoivent l'indemnité prévue à la Loi sur les Normes du travail ou à la Loi sur la fête nationale, selon le cas, en autant qu'ils respectent les règles d'attribution qui y sont prévues.
- 6.05 Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, l'employé ne doit pas être absent du travail le jour qui précède ou qui suit un jour férié, à moins que cette absence ne soit prévue par la convention collective ou que cette absence soit autorisée par la Ville.

L'employé déjà rémunéré en vertu des dispositions de l'alinéa 9.01 ou du régime d'assurance salaire, ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise, pour ce jour férié.

Le présent alinéa (6.05) ne s'applique pas pendant le délai de carence prévu à l'assurance invalidité.

- 6.06 L'employé qui néglige ou refuse de travailler lorsqu'il en est requis l'un des jours de congé mentionnés au présent article ou tout autre jour de congé accordé par la Ville ne perd pas le salaire attribué pour ce congé.

6.07 ***Congés mobiles***

- a) L'employé permanent a droit, le premier jour de chaque année de référence à deux (2) jours de congés mobiles payés, qu'il doit prendre durant l'année de référence.
- b) Pour l'employé nommé employé permanent après le 1^{er} mai, ses droits aux journées mobiles sont octroyés comme suit :
- o Entre 494 et 988 heures : un (1) jour
 - o Plus de 988 heures : deux (2) jours
- c) L'employé permanent qui désire prendre une journée de congé mobile avise son supérieur immédiat quarante-huit (48) heures à l'avance. Celui-ci ne peut refuser à moins que la bonne marche des opérations ne soit compromise.

7 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 7.01 Le travail exécuté par un employé en sus des heures normales de chaque jour ou de chaque semaine est du travail supplémentaire. Le travail supplémentaire doit être autorisé par un représentant de la Ville.

- 7.02 Pour l'employé qui effectue du travail supplémentaire dans une fonction dont le groupe de traitement est supérieur au groupe de traitement de sa fonction, le taux de rémunération du temps supplémentaire est basé sur le taux horaire régulier du groupe de traitement de la fonction dans laquelle l'employé effectue le travail supplémentaire.

Pour l'employé qui effectue du travail supplémentaire dans une fonction dont le groupe de traitement est inférieur au groupe de traitement de sa fonction, le taux de rémunération du temps supplémentaire est basé sur le taux horaire régulier du groupe de traitement de sa fonction.

- 7.03 Le travail effectué en dehors des heures régulières de travail est rémunéré au taux de temps et demi, soit 150% du salaire régulier.

- 7.04 L'employé reçoit pour tout travail exécuté l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 6.01 (congés fériés) en plus de son salaire régulier, s'il y a lieu, un taux de salaire calculé à deux cent pourcent (200 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes.

- 7.05 Le travail supplémentaire effectué par l'employé le dimanche ou son substitut (alinéa 5.06) est rémunéré à un taux de salaire calculé à deux cent pourcent (200 %) par rapport au salaire régulier prévu aux annexes. La journée du dimanche ou son substitut est de minuit et une minute (00h01) le matin à minuit (24h00).

- 7.06 Le taux du temps supplémentaire ne s'applique à aucune prime.

- 7.07 L'employé à qui la Ville demande de revenir de son domicile pour effectuer du temps supplémentaire après qu'il a déjà quitté son travail est rémunéré au taux applicable, selon le cas, pour un minimum de trois (3) heures. Cet article ne s'applique pas si le travail s'effectue immédiatement avant le début de la journée normale de travail.

Si l'employé est de nouveau rappelé à l'intérieur de la période de trois (3) heures, son temps supplémentaire compte à partir du premier appel.

Si la présence de l'employé est de nouveau requise après qu'une période de trois (3) heures se soit écoulée à compter du début de sa présence au travail, ce dernier est à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.

- 7.08 L'employé permanent peut convertir en temps le travail rémunéré à temps supplémentaire effectué, jusqu'à un maximum de soixante-douze (72) heures par année de référence. Pour se prévaloir de ce privilège, l'employé doit compléter le formulaire indiquant sa volonté d'accumuler le temps travaillé et ce, dès la fin de sa journée de travail en temps supplémentaire.

Les heures ainsi accumulées peuvent être utilisées au choix de l'employé, sur approbation du supérieur. L'employé doit en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

À défaut d'être pris avant le dernier jour de l'année de référence subséquente, le temps ainsi accumulé est payé, selon le traitement du 30 avril, dans les trente (30) jours ouvrables suivants.



Continuité de travail

- 7.09. Le travail supplémentaire devant s'effectuer immédiatement après un quart régulier de travail, sans discontinuité, est offert à l'employé déjà assigné à ce travail. Il est entendu que tout temps supplémentaire effectué en continuité du quart régulier de travail, pour une durée inférieure à trois (3) heures, n'affecte pas l'employé dans l'attribution du temps supplémentaire à tour de rôle selon l'alinéa 7.12.
- 7.10. Il est entendu qu'un employé qui accepte de travailler en temps supplémentaire lors d'une continuité de travail ne peut être appelé à effectuer un autre travail en temps supplémentaire au même moment. Si un autre travail supplémentaire est alors requis à ce moment, il est offert conformément aux dispositions des alinéas 7.11 et suivants.

Distribution du temps supplémentaire

- 7.11. Pour assurer une distribution aussi égale que possible du travail supplémentaire, une liste des employés permanents de chaque fonction est dressée pour chacune des saisons opérationnelles, par ordre d'ancienneté. Cette liste de tour de rôles est affichée et une copie est remise au délégué.
- 7.12. Le travail nécessitant du temps supplémentaire est attribué à tour de rôle par ordre d'ancienneté selon les critères suivants :
1. Les employés permanents qui effectuent normalement le travail demandé durant les heures régulières;
 2. Les employés permanents de la même fonction qui sont capables d'effectuer ledit travail;
 3. Les employés permanents des autres fonctions qui sont capables d'effectuer ledit travail.
- 7.13. Si tous les employés permanents sollicités refusent le temps supplémentaire, la Ville offre ledit temps supplémentaire par ancienneté aux employés auxiliaires qui ne sont pas mis à pied et qui sont immédiatement capables de faire le travail. Ces derniers ne peuvent refuser le travail offert sans raison valable et adéquatement motivée. Si la pénurie subsiste, un employé auxiliaire qui n'est pas mis à pied et qui est immédiatement capable d'effectuer le travail requis est alors désigné par ordre inverse d'ancienneté. Si la pénurie persiste, la Ville pourra désigner un employé permanent capable d'effectuer le travail et ce, par ordre inverse d'ancienneté.
- 7.14. L'employé qui refuse ou néglige de faire du temps supplémentaire ou qui ne peut être rejoint lorsqu'arrive son tour de rôle est considéré comme ayant fourni ce temps supplémentaire.
- 7.15. L'employé qui s'est absenté pour cause de maladie, de lésion professionnelle, ou sans solde, est exclu de la liste de rappel en temps supplémentaire jusqu'au début de son prochain quart normal de travail.
- 7.16. Un employé qui ne désire pas se voir offrir du temps supplémentaire doit signer une renonciation à cet effet pour la durée de la saison soit estivale ou hivernale. Son nom est alors retranché de la liste. Une fois la durée minimale passée, l'employé doit informer la direction des Travaux publics, par écrit, de son intention et demander que son nom soit réinscrit sur les listes de temps supplémentaire.
- 7.17. Dans une situation d'urgence telle que définie à l'alinéa 2.01 n), l'employé sera obligé de travailler en temps supplémentaire, à moins d'une raison majeure.
- 7.18. L'employé absent du travail pour fins de vacances ou de maladie, autorisé ou non par l'employeur, durant une période d'au moins 5 jours ouvrables ne peut exécuter du travail

supplémentaire avant son prochain quart normal de travail. Cependant, il peut être rappelé si personne n'a accepté le temps supplémentaire selon les alinéas 7.12 et 7.13. L'absence débute à la fin du dernier quart de travail et se termine à l'heure et au jour où l'employé doit revenir au travail. Le présent alinéa ne s'applique pas pour les employés libérés à des fins syndicales.

- 7.19 a) Lorsqu'une journée de vacances isolée combinée avec des congés fériés, l'utilisation d'autres banques de congé et/ou le congé hebdomadaire fait en sorte que l'employé n'est pas au travail pour une période de cinq journées consécutives (à l'exclusion des samedis et dimanches ou leurs substituts), les dispositions des articles 7.19 (non disponibilité) et 10.12 (rémunération à 200%) s'appliquent.
- b) Il est entendu que la rémunération prévue à l'alinéa 10.12 (200%) ne s'applique qu'à la journée de vacances et non pas à l'ensemble de la période d'absence de l'employé. Les autres journées, s'il en est, sont rémunérées au taux prévu par la convention collective soit pour les congés fériés soit pour le temps supplémentaire selon le cas.
- c) Dans tous les cas, la journée de congé est déduite de la banque de l'employé et est rémunérée.
- d) L'employé qui désire conserver le crédit de son congé pour l'utiliser à une date ultérieure est considéré en devoir régulier et la rémunération en temps supplémentaire ne s'applique pas.
- 7.20 Les employés en affectation temporaire sont inscrits sur la liste de temps supplémentaire de leur affectation et leur nom est retiré temporairement de la liste de temps supplémentaire de leur fonction permanente pendant le temps qu'ils sont affectés temporairement.

8 ABSENCES

8.01 *Absences motivées*

- a) L'employé peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants :
1. Quatre (4) jours consécutifs, à l'occasion de son mariage, y compris le jour de son mariage, trois (3) jours sont sans réduction de traitement.
 2. Le jour du mariage, à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, d'un frère, ou d'une sœur, de son père, de sa mère ou d'un enfant de son conjoint. Cette absence est sans réduction de traitement à l'occasion du mariage de son enfant.
 3. Cinq (5) jours consécutifs sans réduction de traitement, à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint. Cinq (5) jours consécutifs à l'occasion du décès ou des funérailles d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant, incluant deux (2) journées sans réduction de traitement.
 4. Le jour du décès ou des funérailles, à l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère. Cette absence est sans réduction de traitement.
 5. Le jour du décès ou des funérailles, à l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent

du conjoint, ou trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit que l'employé. Cette absence est sans traitement.

6. Le jour de la cérémonie, à l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant. Cette absence est sans traitement.

Dans les cas précités, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation des vœux ont lieu à plus de quatre-vingt (80) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, ce dernier a droit à un jour additionnel sans traitement.

Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur avant son départ.

- b) L'employé peut également bénéficier d'une absence motivée sans traitement, en dix (10) occasions par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant du conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La Ville se réserve le droit de contrôler les faits.

- c) Les heures ouvrables d'absence motivée qui sont sans traitement sont, au choix de l'employé, déduites de tout solde des heures accumulées au crédit de l'employé de l'alinéa 6.07 (Congés mobiles) ou de l'alinéa 7.08 (Temps supplémentaire accumulé).

- 8.02 Les congés prévus à l'alinéa 8.01 ne sont pas accordés s'ils surviennent durant toute absence autorisée par la présente convention, sauf dans le cas des congés prévus pour décès qui surviennent durant les vacances de l'employé.

À l'exception des congés accordés lors d'un mariage, ces jours d'absences sont comptés de la date de l'événement qui y donne droit.

Toutefois, dans le cas de congés accordés à l'occasion d'un mariage, ces jours d'absences devront être pris consécutivement avant ou après la date de l'événement et devront comprendre la date de l'événement.

- 8.03 Dans tous les cas l'employé doit, avant son départ, prévenir son supérieur immédiat ou la direction du service.

8.04 ***Libérations pour activités syndicales par la Ville***

- a) L'employé membre de tout comité conjoint peut s'absenter, lors des rencontres de l'un de ces comités pour discuter d'un cas quelconque se rapportant à la présente convention, pendant ses heures normales de travail, à condition d'obtenir l'autorisation de son directeur de service au moins deux (2) jours à l'avance. Cette absence est sans retenue de salaire régulier.

L'employé agissant à titre de représentant syndical ou assigné comme témoin devant un arbitre lors d'un arbitrage pendant ses heures normales de travail, doit obtenir l'autorisation de son directeur de service au moins deux (2) jours à l'avance. Cette absence est sans retenue de salaire régulier.

Lorsqu'un comité conjoint mandate un ou plusieurs de ses membres pour effectuer des travaux, le temps qui y est consacré est soumis aux règles précitées.

L'employé qui travaille de soir ou de nuit n'est pas tenu de se présenter au travail la journée où sa présence est requise en vertu du premier et deuxième paragraphe de la présente clause.

- b) Une banque annuelle de cent quarante-quatre (144) heures est instituée et peut être utilisée pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
1. pour fins syndicales;
 2. pour tout employé désigné par le Syndicat;
 3. pour œuvrer au programme d'aide aux employés.

L'employé ou le syndicat doit obtenir l'autorisation du directeur de service au moins deux (2) jours à l'avance. Ce dernier peut refuser si la libération demandée cause un préjudice opérationnel important à la Ville.

Durant toute absence prévue au présent alinéa, l'employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée s'il avait été au travail excluant tout temps supplémentaire.

Lorsque débute une période de négociation, la banque est majorée de trente-six (36) heures pouvant être utilisées aux fins de préparation des négociations par le délégué local. Le solde de ces heures supplémentaires, si elles ne sont pas utilisées en entier, est retiré de la banque à la signature de la convention collective.

- 8.05 Une banque annuelle de quatre-cent quatre-vingt-une (481) heures est constituée, pour les personnes désignées au niveau central, pour diverses activités syndicales.

À cet effet, la Ville verse au 1^{er} janvier de chaque année au Syndicat une somme équivalant à quatre-cent quatre-vingt-une (481) heures au taux de salaire du groupe de traitement 10, tel qu'indiqué à l'annexe A de la présente convention collective, majorée du pourcentage des avantages sociaux.

- 8.06 L'employé dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation peut, aux heures déterminées par son supérieur, s'absenter le temps requis, un maximum d'une (1) heure sans perte de salaire, afin d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales ou complémentaires.

Le Syndicat doit aviser par écrit le Service des ressources humaines au moins cinq (5) jours avant la date de l'élection.

8.07 ***Libérations pour activités syndicales par le Syndicat***

L'employé choisi pour représenter le Syndicat au Congrès du Travail du Canada, au Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain, à la Fédération des Travailleurs du Québec, au Syndicat canadien de la fonction publique, à la section locale 301 ainsi qu'au Congrès du SCFP - Québec peut s'absenter à condition qu'il produise au directeur de son service un certificat à cet effet au moins soixante-douze (72) heures à l'avance et à la condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse, le bon fonctionnement du service concerné.

L'employé choisi pour représenter le Syndicat à toute autre organisation syndicale peut s'absenter à condition qu'il produise au directeur de son service un certificat à cet effet au moins soixante-douze (72) heures à l'avance et à condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement du service concerné. Ce privilège est limité à deux (2) employés.

Son salaire lui est versé par la Ville pour la durée de son absence, mais le Syndicat rembourse la Ville des salaires, lesquels sont majorés de trente pour cent (30 %) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfices reçus à cette occasion.

Durant son absence, cet employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire.

Sur demande écrite formulée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, la Ville convient de permettre aux membres du conseil syndical du Syndicat de s'absenter individuellement ou de s'absenter ensemble en même temps, pour une fin syndicale, sous réserve que ces absences n'affectent pas de façon sérieuse le bon fonctionnement de la Ville.

La Ville a le droit de contrôler les faits justifiant telle demande.

Le Syndicat fournit à la Ville annuellement la liste des membres composant son conseil syndical.

- 8.08 L'employé délégué comme officier d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin, en autant que le Syndicat ait avisé la Ville par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance.

Son salaire lui est versé par la Ville pour la durée de son absence mais le Syndicat rembourse la Ville des salaires lesquels sont majorés de 30% pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfices reçus à cette occasion. De plus, le Syndicat rembourse à la Ville toute autre dépense additionnelle occasionnée par le remplacement de cet employé. Durant son absence, cet employé est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée s'il avait été au travail sauf pour la rémunération en temps supplémentaire.

- 8.09 L'employé peut, sur approbation de son contremaître immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, compte tenu des besoins du service, et en autant qu'il puisse être remplacé sans charge additionnelle pour la Ville, s'absenter cinq (5) fois au cours de l'année de référence. Le total de ces absences ne doit pas dépasser le nombre d'heures de la semaine régulière de travail et chaque absence étant d'au moins une (1) heure. Ces absences sont déduites soit du crédit en maladie, du crédit de vacances ou du crédit de congé mobile, au choix de l'employé.

- 8.10 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, il 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, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire, mais l'employé rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absences correspondant aux journées ouvrables. Pour avoir droit au paiement prévu l'employé doit fournir une preuve de sa convocation comme juré ou témoin.

L'employé qui travaille de soir ou de nuit la journée où il est appelé comme juré ou témoin n'est pas tenu de se présenter au travail après sa présence en Cour si celle-ci a duré plus de deux (2) heures.

Cet article ne peut être utilisé pour les témoins devant les divers tribunaux administratifs.

- 8.11 L'employé en vacances ou en congé hebdomadaire, requis par la Cour de comparaître pour toute affaire relative ou en conséquence de l'exercice de sa fonction, est rémunéré pour une (1) journée complète de travail au taux régulier de sa fonction et voit son congé hebdomadaire ou sa journée de vacance reporté à une date ultérieure.
- 8.12 L'employé appelé à occuper un emploi au sein du Syndicat canadien de la fonction publique ou l'un des organismes auxquels il est affilié, avise la Ville par écrit au moins dix (10) jours à l'avance. Ledit employé conserve les droits d'ancienneté acquis lors de son départ et continue à les accumuler comme s'il était à l'emploi de la Ville. Lorsqu'il cesse d'occuper cet emploi, la Ville doit le reprendre à son service, à un salaire équivalent à la fonction qu'il occupait avant son départ. Ce privilège n'est accordé qu'à un maximum d'un (1) employé.
- 8.13 Sur demande écrite du Syndicat, au moins dix (10) jours à l'avance, la Ville libère un maximum d'un (1) employé pour occuper un poste syndical au sein de la section locale 301 du Syndicat canadien de la fonction publique. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :
- a) La libération est sans réduction de traitement
 - b) La période de temps durant laquelle l'employé est libéré compte parmi ses années de service pour les fins de la caisse de retraite et de l'ancienneté;
 - c) L'employé conserve ses droits à l'assurance-salaire, à l'assurance-vie et au régime de retraite, à la condition qu'il assume sa part des coûts,
 - d) À l'expiration de la période de libération, l'employé réintègre sa fonction et reçoit le traitement qui y correspond;
 - e) L'employé libéré continue d'accumuler à son crédit, les vacances et les heures de maladies auxquelles il a droit, conformément aux dispositions de la convention collective;
 - f) Sur présentation d'une facture, le Syndicat rembourse à la Ville les sommes suivantes :
 - Le salaire;
 - la cotisation totale de la Ville à la caisse de retraite;
 - le montant déboursé par la Ville pour l'assurance-salaire et l'assurance-vie
 - le paiement du nombre d'heures de maladie et de vacances accumulées et non utilisées par l'employé libéré au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril;
 - toute autre somme que la Ville serait appelée à payer en vertu d'une loi.
- 8.14 **Congé sans solde**
- a) Un employé qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par la Ville peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie. La décision de la Ville n'est pas sujette à la procédure de griefs.
 - b) Lors d'un congé sans solde, aucun employé n'occupe un autre emploi en qualité d'employé ou à son propre compte sans permission de la Ville.

- c) S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, la permission accordée est automatiquement annulée au moment où la Ville en est informée et l'employé est considéré comme ayant remis sa démission, à compter de la date du début de son congé sans solde. Seule la décision de la Ville de conclure à la présence de fausses représentations est sujette à la procédure de griefs.
- d) L'employé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, l'employé reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction.

9 MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL

9.01 Accident du travail et maladie professionnelle

La Ville verse à l'employé qui est victime d'une lésion professionnelle le salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle ce travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité. Quant au reste, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'applique.

La Ville verse le salaire à l'employé à l'époque où elle le lui aurait normalement versé si celui-ci fournit l'attestation médicale requise du médecin.

9.02 Banque de congés de maladie

- c) Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employé permanent reçoit un crédit de maladie égal à 1/12 de soixante-dix-neuf (79.25) heures et quart par mois complet de service de l'année de référence précédente.
- d) L'employé nommé permanent au cours d'une année de référence a droit, à compter de sa titularisation, à un crédit de maladie égal à 1/12 de soixante-dix-neuf (79.25) heures et quart par mois complet de service restant à l'année de référence en cours.
- e) L'employé auxiliaire qui a fourni deux cent quatre-vingt-huit (288) heures de travail et plus au cours d'une année de référence a droit, le premier jour de l'année de référence suivante, à un crédit de maladie égal à 1 heure et quart (1.25) par vingt (20) heures de travail accompli au cours de l'année de référence précédente, jusqu'à un maximum de cent-vingt (120) heures.
- f) L'employé auxiliaire nommé permanent au cours de l'année a droit, à compter de sa nomination, à un crédit correspondant à la différence entre le crédit qu'il a reçu le 1^{er} janvier de cette année et le maximum auquel il aurait droit en vertu du paragraphe a). Nonobstant ce qui précède, ce solde ne peut être négatif.

9.03 Solde payable

Au plus tard le 28 février de chaque année, la Ville paye le solde du crédit d'heures en maladie acquis et non utilisé par l'employé pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente, au taux de traitement dudit employé au 31 décembre. À la demande de l'employé, le solde peut être transféré au RÉER de son choix.

9.04 La Ville paye, à tout employé qui quitte définitivement son emploi, le solde des crédits de maladie. En cas de décès de l'employé, ses ayants droit reçoivent cette somme.

9.05 **Assurance invalidité**

- a) La Ville s'engage à contracter une police d'assurance, dont copie est remise au Syndicat, garantissant à tout employé permanent une indemnité d'invalidité court terme égale à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire régulier de l'employé au début de l'invalidité, pour une période de vingt-six (26) semaines après un délai de carence de trente-six (36) heures ouvrables.

Cette indemnité est payée à l'employé permanent conformément aux conditions de la police.

- b) La Ville s'engage à contracter une police d'assurance, dont copie est remise au Syndicat, garantissant à tout employé permanent une indemnité d'invalidité long terme égale à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire régulier de l'employé au début de l'invalidité après l'expiration de l'invalidité court terme.

Cette indemnité est payée à l'employé permanent conformément aux conditions de la police.

- c) Les dispositions de l'article 19 (Mode de règlement des griefs) ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

9.06 **Examen médical**

- a) La Ville peut en tout temps et à ses frais, exiger qu'un employé subisse un examen médical devant le médecin de son choix.

- b) Dans le cas où à la suite d'un examen médical la Ville décide de muter un employé ou de le rétrograder ou de ne plus lui permettre de remplir ses fonctions habituelles ou de l'empêcher d'accéder à une fonction supérieure, elle l'avise par écrit des motifs de sa décision.

- c) Sur réception du grief le médecin de la Ville peut, s'il le juge à propos, consulter le médecin de l'employé.

- d) Les dispositions de l'article 19 s'appliquent eu égard aux décisions de la Ville affectant un employé permanent ou un employé auxiliaire ayant complété sa période d'essai. L'arbitre devant lequel a lieu cet arbitrage peut s'adjoindre un médecin.

9.07 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il lui est loisible d'utiliser son crédit en maladie à plein salaire. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgence nécessaire. La Ville se réserve le droit de contrôler les faits.

9.08 Si un employé est obligé de quitter son travail pour cause de maladie, son crédit en maladie est débité au prorata de ses heures ou fraction d'heure d'absence, le plus petit dénominateur étant 0.25 ou quinze (15) minutes.

9.09 ***Salaire payable en maladie***

Dans le cas de l'employé permanent le taux de salaire versé pour les crédits de maladie est au taux horaire actuel de l'employé permanent.

Dans le cas des employés auxiliaires le taux de salaire versé pour les crédits de maladie est basé sur le taux horaire moyen reçu par l'employé au cours de l'année de référence précédente. Toutefois, dans le cas de majoration du taux horaire durant l'année de référence en cours, le taux horaire moyen est calculé en prenant pour base les taux en vigueur au moment où l'employé est absent en maladie.

9.10 ***Certificat médical requis***

Lors d'une absence de quatre (4) jours consécutifs ou plus la Ville peut, si elle le désire, exiger de l'employé malade la production d'un certificat médical motivant son absence et la durée prévue de cette absence. Le présent alinéa n'empêche pas la Ville de demander un tel certificat lorsque survient une situation abusive.

9.11 ***Dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle***

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 17, dès qu'un employé permanent est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire. L'employé bénéficiant du présent alinéa ne peut être déplacé par un autre employé.
- b) À défaut d'emploi disponible conforme à sa condition physique et ses qualifications, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles s'appliquent.

Par la suite, l'employé est couvert par les dispositions du régime d'assurance-salaire, s'il y a lieu.

- c) Dans le cas de l'employé auxiliaire accidenté les dispositions du présent alinéa s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail compte tenu de l'article 17.

9.12 ***Réintégration inter-unité***

La Ville et le Syndicat, s'entendant sur le principe de réintégration inter-unité syndicale suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, conviennent de négocier des modalités qui permettront ces réintégrations après l'entrée en vigueur de la convention collective.

La Ville et le Syndicat s'entendent sur les principes suivants :

- a) un employé d'une autre unité d'accréditation syndicale, qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de son unité d'accréditation suite à des blessures subies ou à une maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réassigné dans une fonction de la présente unité d'accréditation qu'il est apte à occuper;

- b) un employé permanent couvert par la présente accréditation syndicale, qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable dans cette unité suite à des blessures subies ou à une maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi ou dans une fonction qu'il est apte à occuper dans une autre unité d'accréditation syndicale.

10 VACANCES

- 10.01 Le droit aux vacances est acquis au 1^{er} mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et les vacances ne peuvent être reportées d'une telle année à la suivante sans la permission de la Ville.
- 10.02 L'employé permanent ayant au moins une année d'ancienneté générale au 30 avril, a droit, au 1^{er} mai suivant, à deux (2) semaines de vacances.
- 10.03 L'employé permanent a droit, au cours de chaque année de référence au nombre de semaines de vacances, tel qu'indiqué ci-après, selon le nombre d'années d'ancienneté générale à la Ville :
- a) S'il a un (1) an et moins de trois (3) ans, deux (2) semaines de vacances payées au taux de salaire de sa fonction;
 - b) S'il a trois (3) ans et moins de cinq (5) ans, trois (3) semaines de vacances payées au taux de salaire de sa fonction;
 - c) S'il a cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans, quatre (4) semaines de vacances payées au taux de salaire de sa fonction;
 - d) S'il a quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans, cinq (5) semaines de vacances payées au taux de salaire de sa fonction;
 - e) S'il a vingt (20) ans et plus, six (6) semaines de vacances payées au taux de salaire de sa fonction.

Cependant, l'employé permanent qui complète le nombre d'années d'ancienneté générale requis pour changer de catégorie le ou avant le 31 décembre d'une année de référence, bénéficie au 1^{er} mai précédent du nombre de semaines de vacances prévu pour cette catégorie supérieure.

- 10.04 L'employé permanent qui quitte le service de la Ville a droit, pour l'année de référence en cours, aux jours de vacances accumulés en vertu des alinéas 10.02 et 10.03 selon le cas, calculés à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service, jusqu'à concurrence du nombre de semaines de vacances prévues dans chacune des catégories de l'alinéa 10.03.
- 10.05 Sous réserve des besoins de la Ville et des autres dispositions de la convention collective, les vacances sont accordées aux employés par ancienneté générale dans chacune des fonctions. Les périodes de vacances sont d'une durée minimale d'une (1) semaine à la fois. Cependant, l'employé qui le désire peut prendre la totalité de ses vacances en une seule période continue.



- 10.06 La Ville demande aux employés permanents de faire leur choix de vacances à compter du 1^{er} mars de chaque année. Les employés permanents doivent remettre leur choix dans un délai de dix (10) jours.

La Ville ne peut refuser les dates choisies que si plus de cinquante pourcent (50 %) des employés de la même fonction, demandent leurs vacances en même temps. Les employés excédant le cinquante pourcent (50 %) feront un autre choix dans un délai de dix (10) jours du refus. S'il y a un nombre impair d'employés dans une même fonction, alors on utilise le critère du cinquante pourcent (50 %) plus un (1) employé.

Pendant la période du 1^{er} décembre au 31 mars, deux tiers (2/3) des employés de l'annexe A-1 doivent être présents au travail.

Également, pour les employés de l'annexe A-1, en plus des paragraphes précédents, un tiers (1/3) du personnel formé selon l'annexe A-1 doit être sur place à des fins d'opération en tout temps.

La Ville affiche, au plus tard le 15 avril suivant, la liste indiquant la date de prise des vacances des employés permanents.

10.07 **Prise des vacances**

a) L'employé permanent peut, si les besoins du service le permettent, prendre deux (2) semaines de vacances, un (1) jour à la fois. L'employé permanent doit faire sa demande à son supérieur au moins sept (7) jours à l'avance. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Cependant, la Ville peut accepter une demande formulée moins de sept (7) jours à l'avance.

b) À l'exception des employés permanents qui prennent moins d'une (1) semaine de vacances, l'employé qui le demande reçoit son salaire avant son départ pour la période de ses vacances.

- 10.08 Dans le cas de l'employé permanent ayant au moins un (1) an d'ancienneté générale au 30 avril, le salaire versé durant les jours de vacances est celui de sa fonction.

- 10.09 La Ville s'engage à verser à l'employé auxiliaire, en même temps que sa paie hebdomadaire, une paye de vacances égale, selon le cas, à quatre pourcent (4%) ou six pourcent (6%) du salaire gagné.

Cependant, l'employé auxiliaire qui aura travaillé douze (12) mois consécutifs se verra accorder une période de vacances correspondant à la *Loi sur les normes du travail*, à ses frais. Il est entendu que lesdites vacances pourront lui être accordées en fonction des besoins opérationnels de la Ville et des vacances préalablement consenties aux employés permanents.

- 10.10 Sauf dans les cas de congés prévus à l'alinéa 8.04, d'absences dues à un accident de travail ou d'absences compensées par le régime d'assurance salaire court terme, les vacances des employés permanents qui sont ou qui ont été absents sans salaire plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs sont accordées au prorata de la période de présence.

- 10.11 Les vacances d'un employé peuvent être modifiées sur demande écrite de l'employé, sous réserve de l'approbation de son supérieur immédiat ou du directeur du service.

- 10.12 Tout employé appelé à effectuer du travail supplémentaire durant sa période de vacances, est rémunéré au taux double (200 %) par rapport au taux de salaire régulier prévu aux annexes pour les heures travaillées. La journée de vacances n'est pas reportée à une date ultérieure.
- 10.13 Dans le cas des employés dont la semaine de travail est différente, les vacances sont calculées aux mêmes conditions que leur semaine régulière.
- 10.14 L'employé qui, au cours d'une année de référence, a acquis le droit à des vacances et qui n'est pas en mesure de les prendre au cours de l'année durant laquelle il doit les prendre (année suivant l'année de référence) en raison d'une maladie ou d'accident professionnel ou personnel, peut les reporter au cours de l'année pendant laquelle il reprend son travail.

11 JOUR DE PAIE

- 11.01 La paie est versée par le biais d'un dépôt direct à tous les deux jeudis.
- 11.02 Le talon de chèque ou de dépôt doit contenir les informations suivantes :
- ♦ les nom et prénom de l'employé;
 - ♦ le code des fonctions occupées durant la semaine et le nombre d'heures de travail pour lesquelles il est rémunéré en regard de chacun de ces codes, au taux régulier et au taux supplémentaire;
 - ♦ le numéro matricule de l'employé;
 - ♦ le cumulatif du temps supplémentaire converti, tel que prévu à l'alinéa 7.09;
 - ♦ les déductions à la source;
 - ♦ tous les détails en cas d'ajustement de salaire;
 - ♦ le montant brut;
 - ♦ le montant net déposé.
- 11.03 La semaine de travail pour les employés couverts par la présente convention collective est calculée du dimanche au samedi. La présente disposition n'a pas pour effet de faire perdre des droits et avantages aux employés.
- 11.04 Toute erreur sur la paie de cinquante dollars (50 \$) ou plus doit être corrigée pour le vendredi midi.
- 11.05 Le talon de paie est remis à l'employé par voie électronique.
- 11.06 Lorsque la Ville doit retenir des sommes dues par un employé, à l'exception des corrections apportées à l'assiduité et au temps réel travaillé, la Ville doit faire parvenir à l'employé, par écrit, la ou les raisons pour lesquelles l'employé doit des sommes d'argent. À défaut de s'entendre avec l'employé quant aux modalités de remboursement, la Ville ne peut prélever un montant dépassant 10 % du salaire net de la paie hebdomadaire de l'employé.
- 11.07 Malgré l'alinéa précédent, dans le cas de l'employé dont la date de fin d'emploi est connue, la Ville peut alors échelonner les versements de l'employé afin que la dette de ce dernier soit totalement remboursée à l'émission de son dernier paiement.



12 SALAIRE

12.01 Les salaires des employés couverts par la présente convention apparaissent aux annexes « A » et « A-1 », des présentes. Chaque fonction est décrite, classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.

12.02 L'employé appelé à exercer temporairement une fonction autre que la sienne reçoit le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée.

12.03 L'employé qui est requis de se présenter dans les bureaux de la Ville en-dehors de ses heures normales de travail est rémunéré à taux simple pour un minimum de trois (3) heures, s'il n'est pas déjà autrement rémunéré. Il est entendu qu'aux fins du présent alinéa, l'employé en maladie est réputé travailler sur le quart de jour.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque la Ville reçoit un employé par suite d'une demande de sa part.

12.04 L'employé dont la journée normale de travail est augmentée d'une heure à l'occasion du passage de l'heure avancée à l'heure normale n'est pas rémunéré pour cette heure additionnelle.

L'employé dont la journée normale de travail est réduite d'une heure à l'occasion du passage de l'heure normale à l'heure avancée reçoit son plein salaire pour cette journée.

12.05 L'employé qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé au préalable que ses services n'étaient plus requis reçoit une compensation de trois (3) heures de salaire au taux de sa fonction ou de la fonction dans laquelle il avait été appelé.

12.06 Primes

a) L'employé appelé à agir comme chef d'équipe au sens de l'alinéa 2.01 e), ou comme chef d'équipe/égout reçoit en plus du salaire prévu pour la fonction qu'il occupe, une prime d'un dollar cinquante (1.50\$) de l'heure et ce, pour toute la journée où il est appelé à agir comme chef d'équipe ou chef d'équipe/égout.

b) L'employé qui travaille selon un horaire de soir ou de nuit reçoit, en plus du salaire prévu pour la fonction qu'il occupe, une prime d'un dollar cinquante (1.50\$) l'heure et ce, pour toutes les heures travaillées selon cet horaire.

12.07 Augmentations de salaire

À compter du :

1 ^{er} janvier 2019	2.50%	1 ^{er} janvier 2020	2.50%
1 ^{er} janvier 2021	2.25%	1 ^{er} janvier 2022	2.25%
1 ^{er} janvier 2023	2.50%	1 ^{er} janvier 2024	2.50%
1 ^{er} janvier 2025	2.75%		

13 CLASSIFICATION DES FONCTIONS

13.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de définir le contenu des emplois selon le travail à être accompli par l'employé, et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective et ses annexes, incluant le « Manuel conjoint de classification des fonctions », ci-après le « Manuel ».

13.02 Les descriptions de fonction visées par la présente convention collective sont celles apparaissant à l'annexe « C ». L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisées selon le « Manuel » constituant l'Annexe « D » des présentes.

Les Annexes « C » et « D » ne sont intégrées à la présente que pour fin de référence en matière d'évaluation d'emploi.

13.03 Seules les fonctions repères existant à la Ville peuvent être considérées aux fins d'évaluation d'emploi.

13.04 Si un employé prétend qu'une modification de son travail apportée par la Ville a pour effet de changer l'évaluation de la fonction à laquelle il est présentement assigné ou qu'elle justifie une nouvelle assignation, il peut soumettre un grief conformément à la présente convention.

13.05 La Ville et le Syndicat conviennent de discuter au Comité de relations de travail des descriptions de nouvelles fonctions ou de fonctions modifiées et d'en déterminer l'évaluation et ce, conformément aux dispositions du « Manuel ».

Aux fins de ces travaux, l'un des représentants du Syndicat est un employé de la Ville de Beaconsfield, l'autre représentant est un membre du comité d'évaluation du 301.

Lors de ces rencontres du comité de relations de travail, le représentant du syndicat qui est un employé de la Ville y siège sans perte de salaire.

L'employé de la Ville membre de ce comité peut s'absenter durant les heures normales de travail suivant les dispositions de l'alinéa 8.04, pour des études dans les cas de nouvelles fonctions et/ou de fonctions modifiées soumises par la Ville.

Les représentants du Syndicat à ces comités sont mandatés par le Syndicat pour accepter ou refuser toute description ou évaluation nouvelle ou modifiée.

13.06 Sauf pour les employés auxiliaires ou les employés travaillant en fonction supérieure, lorsqu'un employé permanent a été classé dans le plan de classification apparaissant au « Manuel », tout reclassement de la fonction occupée par tel employé dans un groupe inférieur de traitement n'entraîne pas, pour ce dernier, de baisse de son taux régulier de salaire au cours de la présente convention.

Dans ce cas, l'employé bénéficie d'un différentiel spécial tel que défini au « Manuel ». Toutefois, cet employé continue de bénéficier des augmentations de salaire prévues à la présente convention.

13.07 Tout grief en vertu du présent article doit être soumis, selon leur disponibilité, aux arbitres Alain Corriveau ou Francine Lamy, conformément aux dispositions de l'article 19 de la présente convention et du Manuel.

13.08 Les pouvoirs de l'arbitre nommé pour entendre un grief issu de l'application du présent article sont limités à décider suivant les règles énoncées dans le « Manuel », dans la convention collective et à la preuve présentée par les parties. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système de classification. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires sont payés à parts égales par les parties.

13.09 S'il est établi lors d'un arbitrage qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation de ladite fonction n'apparaît pas dans la description bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Ville d'inclure cet élément dans la description.

13.10 L'employé qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques décrites dans la description de la fonction est considéré comme accomplissant l'ensemble de la fonction.

13.11 La Ville et le Syndicat conviennent que les griefs d'évaluation de fonction qui naissent en vertu des dispositions de la convention collective sont discutés au Comité de relations de travail tel que prévu à l'alinéa 13.05, nonobstant les dispositions de l'alinéa 19.04.

À toutes les rencontres du Comité portant spécifiquement sur l'évaluation des fonctions la Ville fait parvenir aux représentants syndicaux du Comité copie du procès verbal qui fait foi du grief.

13.12 Il est convenu qu'à compter de la signature de cette convention, les descriptions et les évaluations de toutes les fonctions apparaissant aux annexes « A » et « A-1 » demeurent inchangées.

Toutefois, le Syndicat peut demander une révision d'une description d'une fonction si une modification est apportée par la Ville et a pour effet d'affecter son évaluation (rangement).

S'il y a désaccord entre les parties, le Syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 19 de la convention collective. Cependant, c'est l'arbitre désigné conformément à l'alinéa 13.07 qui a juridiction pour entendre un tel cas.

14 SANTÉ ET SÉCURITÉ

14.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité composé d'un maximum de trois (3) représentants de chacune des parties.

Au moins deux (2) des représentants syndicaux doivent être des employés de la Ville et sont désignés par le Syndicat. Le troisième représentant syndical peut, le cas échéant, être un intervenant externe à la Ville, sa participation, cependant, se faisant aux frais du Syndicat.

Le comité détermine la fréquence des rencontres, selon les besoins qu'il identifie, mais minimalement quatre (4) fois par année.

14.02 Le comité a pour mandat :

- a) d'analyser les rapports d'accidents du travail et les plaintes en matière de santé et de sécurité;
- b) de prendre connaissance des documents qui lui sont soumis (statistiques, programmes de prévention, études sur les risques, etc.);
- c) de recommander aux instances appropriées toute mesure de prévention ou de correction en matière de risque;
- d) de recommander à la Ville les équipements de protection individuelle;
- e) de transmettre à la direction de la Ville et au Syndicat, le compte-rendu de ses réunions.



14.03 Le représentant local à la prévention est désigné par le Syndicat parmi les employés de la Ville. Il peut exercer son rôle et s'absenter de son travail, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence d'une (1) journée par mois, sans dépasser un maximum annuel de douze (12) jours. Il peut être assisté au besoin par le représentant à la prévention qui est rattaché directement au Syndicat.

Advenant que ce maximum de douze (12) journées doive être dépassé, pour des motifs exceptionnels, l'autorisation écrite du directeur de service est requise.

14.04 Le mandat du représentant local à la prévention est :

- a) de conseiller les employés qui portent plainte relativement à un risque à la santé et sécurité;
- b) de faire des inspections – conjointement avec un représentant de l'employeur – des lieux de travail;
- c) de participer aux enquêtes, si requis, lorsque l'inspecteur de la CNESST se présente sur les lieux;
- d) de s'acquitter des mandats qui lui sont confiés par le comité;
- e) d'assister, sur les lieux du travail, les employés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

14.05 La Ville fournit les documents nécessaires aux discussions du comité.

14.06 Un des membres syndicaux du comité de santé et sécurité peut faire enquête sur les lieux de travail, sans perte de salaire et ce, chaque fois qu'il y a accident du travail résultant en des blessures et/ou des dommages matériels importants.

15 VÊTEMENTS FOURNIS PAR LA VILLE

15.01 La Ville verse, une fois par année au mois de mai, à tout employé permanent à l'exception des employés du Centre récréatif et des mécaniciens, une allocation de 300\$ pour défrayer le coût des vêtements de travail. Cette allocation sera majorée annuellement des augmentations salariales prévues à l'alinéa 12.07.

15.02 La Ville fournit, une fois par année au mois de mai :

- a) À l'employé permanent du Centre récréatif : trois (3) chemises, deux (2) pantalons et un (1) coupe-vent;
- b) Aux mécaniciens permanents : cinq (5) chemises, cinq (5) pantalons, deux (2) salopettes, deux (2) sarreaux et un manteau d'hiver (remplacé au besoin).

L'entretien des vêtements énumérés en a) et b) est fait aux frais de la Ville.

15.03 La Ville fournit gratuitement à tout employé concerné, des salopettes, des vêtements de caoutchouc, des bottes, des imperméables, ainsi que tout autre vêtement ou article requis par l'exercice des fonctions normales de l'employé ou par l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle. Ces vêtements ou articles demeurent la propriété de la Ville.

La Ville loue et fournit aux préposés à l'aqueduc, des salopettes qu'elle fera laver une fois par semaine. Elle maintient de plus la pratique passée pour ce qui est de la fourniture de

JD

chemises et de pantalons pour ces employés ainsi que pour les employés assignés aux travaux d'asphaltage.

- 15.04 La Ville fournit gratuitement à tout employé concerné, les équipements de protection individuelle requis par la fonction, y compris les bottes de sécurité.

16 CLAUSES SPÉCIALES

- 16.01 La Ville s'engage à fournir sans frais une assistance judiciaire aux employés poursuivis devant les tribunaux à la suite d'actes posés dans l'exercice de leur fonction sauf si l'employé a commis une faute lourde ou intentionnelle.

- 16.02 Les frais de transport occasionnés par le déplacement des employés qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant les heures de travail sont remboursés par la Ville, sur présentation de pièce justificative, en autant que le supérieur ait autorisé le tout au préalable.

Tout employé autorisé par la Ville à utiliser son automobile personnelle dans l'accomplissement de son travail a droit au remboursement du kilométrage selon les taux prévus à la politique de remboursement des dépenses de la Ville. Ces taux sont révisés au 1^{er} mai de chaque année, selon l'indice moyen des douze (12) mois de l'année civile précédente. Le sous indice « Transport privé » de la province de Québec, publié par Statistiques Canada sert de base de calcul pour cette indexation.

- 16.03 L'employé appelé à se rendre à l'extérieur des limites de la Ville de Beaconsfield pour toute une journée dans le cadre de son travail est remboursé de ses frais de repas, sur présentation des pièces justificatives et sur approbation de son supérieur immédiat. L'allocation ainsi allouée ne peut dépasser vingt dollars (20 \$).

- 16.04 La Ville s'engage à indemniser les employés dont les outils ont été détériorés par le feu ou volés sur les lieux de travail. Elle verse également aux mécaniciens, au 1^{er} avril de chaque année, une prime annuelle de trois cent soixante-quinze (375 \$) dollars pour couvrir le coût de remplacement des outils.

17 ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

- 17.01 Lorsque deux (2) ou plusieurs employés sont embauchés la même journée, un tirage au sort détermine leur rang d'ancienneté.

- 17.02 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi est rompu dans les cas suivants :

- a) S'il quitte la Ville de son plein gré ou prend sa retraite;
- b) S'il est congédié pour une cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à la Ville;
- c) S'il est mis à pied pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- d) Si l'employé auxiliaire ne se rapporte pas au travail dans une période de trois (3) jours ouvrables après son rappel tel que prévu à l'alinéa 17.06, sauf dans le cas de maladie ou d'accident ou autre motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé;

- e) Si l'employé permanent ne se rapporte pas au travail pour une période de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat, à moins d'un motif raisonnable pour ne pas l'avoir fait et dont la preuve incombe à l'employé

OU

Si l'employé auxiliaire ne se rapporte pas au travail pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé son supérieur immédiat, à moins d'un motif raisonnable pour ne pas l'avoir fait et dont la preuve incombe à l'employé.

- f) Si l'employé permanent ne se rapporte pas au travail pour une période de quatre (4) jours consécutifs sans motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé.

OU

Si l'employé auxiliaire ne se rapporte pas au travail pour une période de trois (3) jours consécutifs sans motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé

Dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas affectée.

- 17.03 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Ville ne constituent pas une interruption de service.

17.04 **Liste d'ancienneté**

- a) L'Annexe « A-2 » de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés permanents au service de la Ville à cette même date. Cette liste contient les informations suivantes :
- Le nom et le prénom de l'employé;
 - Le titre de sa fonction;
 - Sa date d'ancienneté générale.
- b) L'Annexe « A-3 » de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés auxiliaires au service de la Ville à cette même date. Cette liste contient les informations suivantes :
- Le nom et le prénom de l'employé;
 - Le titre de sa fonction, s'il y a lieu;
 - Sa date d'ancienneté générale.
- c) Ces listes sont mises à jour et transmises au délégué et au Syndicat, par courriel, au plus tard le ou vers le 15 juin de chaque année. Elles sont dès lors affichées dans les milieux de travail. L'adresse courriel sera transmise par le Syndicat.

- 17.05 En cas de réduction de main-d'œuvre l'employé auxiliaire est mis à pied par ordre inverse d'ancienneté générale, sous réserve que celui qui demeure satisfasse aux exigences normales du poste.

- 17.06 Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté générale, sous réserve que celui-ci satisfasse aux exigences normales du poste.

17.07 L'employé auxiliaire doit se présenter au travail chaque jour tant et aussi longtemps qu'il n'a pas été mis à pied par écrit.

Comblement d'un poste permanent

17.08 Un poste sans titulaire est considéré vacant. Tout en respectant les articles 3 et 4, si la Ville décide de ne pas combler un poste vacant elle informe le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance de son intention d'abolir ledit poste.

17.09 Sous réserve de ce qui précède, la Ville s'engage à combler tout poste vacant ou nouvellement créé dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours de calendrier, sous réserve de circonstances particulières telles une pénurie de main-d'œuvre, auquel cas ce délai peut être prolongé.

17.10 La Ville doit afficher un avis de poste vacant durant cinq (5) jours ouvrables complets sur les tableaux fournis par elle.

Cet avis doit contenir les informations suivantes :

- Le titre de la fonction;
- L'horaire de travail du poste vacant;
- Le lieu de travail;
- Copie du descriptif de cette fonction.

17.11 Afin d'assurer une planification des besoins de main-d'œuvre adéquate, la formation est offerte en respectant l'ancienneté générale des employés.

17.12 Tout employé permanent peut se porter candidat s'il rencontre les exigences normales de l'emploi en complétant le formulaire requis. Le poste est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications requises. En tenant toutefois compte de l'alinéa 17.11, si le poste à combler requiert une formation particulière, priorité sera accordée à l'employé déjà formé par la Ville.

17.13 Si l'employé n'est pas en mesure de manifester son intérêt durant la période d'affichage, il bénéficie de cinq (5) jours à compter de son retour au travail pour se porter candidat et ce, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé ayant obtenu le poste.

17.14 Lorsqu'aucun employé permanent ne se porte candidat ou ne rencontre les exigences normales de l'emploi, les alinéas 17.11 et 17.12 s'appliquent aux employés auxiliaires ayant posé leur candidature dans les délais prévus.

Si aucun employé auxiliaire ne se porte candidat ou ne rencontre les exigences normales de l'emploi, la Ville embauche à l'externe.

17.15 La Ville confirme la nomination et le nouveau salaire, s'il y a lieu, par écrit et transmet copie de la lettre au délégué et au Syndicat.

17.16 L'employé permanent qui se porte volontairement candidat pour un emploi dont le salaire est inférieur à son emploi d'origine sera rémunéré selon le salaire du nouveau poste et ce, au premier jour de travail dans cette fonction.



17.17 **Période de familiarisation**

L'employé permanent nommé à un autre poste permanent est assujéti à une période de familiarisation d'une durée de vingt (20) jours travaillés. Il reçoit alors le traitement de salaire du poste qu'il a obtenu. En tout temps au cours de la période de familiarisation, l'employé peut réintégrer sa fonction d'origine volontairement ou à la demande de la Ville. Dans ce dernier cas, si un grief est déposé, il incombe à la Ville de prouver que le candidat ne satisfaisait pas aux exigences de l'emploi.

D'un commun accord il peut être décidé de mettre fin à la période de familiarisation et confirmer sans autre délai l'employé dans son nouveau poste lorsque ce dernier y consent et que la Ville ne remet pas en question sa capacité à occuper le poste.

Pendant la période de familiarisation la Ville doit s'assurer que l'employé reçoit tout le soutien normalement requis (encadrement, support, complément de formation...)

Dans le cas d'un employé auxiliaire qui est nommé employé permanent dans une fonction qu'il a occupé pour une période minimale de huit (8) semaines au cours des douze (12) mois précédant cette nomination, la période de familiarisation est de vingt (20) jours travaillés. Dans tous les autres cas, pour ce qui est des employés auxiliaires, la période de familiarisation sera de soixante (60) jours travaillés.

Tout nouvel opérateur doit, pour que lui soit reconnu le statut d'employé permanent, se qualifier pour opérer les quatre (4) équipements de base de la liste, dans un délai de neuf (9) mois suivants sa nomination en vue de permanence. Dans un tel cas, la permanence d'emploi est confirmée lorsque l'employé se qualifie pour opérer les quatre équipements ou lorsqu'il a complété une période de familiarisation de soixante (60) jours travaillés, selon la plus tardive des deux dates.

Comblement temporaire d'un poste permanent

- 17.18 Lorsque le titulaire d'un poste permanent est absent la Ville peut procéder au comblement temporaire dudit poste. Ce type de comblement ne fait pas l'objet d'un affichage.
- 17.19 Toute affectation temporaire est d'abord offerte à l'employé ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit en mesure de remplir immédiatement toutes les exigences normales de la tâche.
- 17.20 Un employé qui a reçu la formation nécessaire pour un emploi ne peut refuser une affectation temporaire sauf s'il existe simultanément une autre affectation temporaire comblée par un employé ayant moins d'ancienneté. Dans ce cas, l'employé le plus ancien peut choisir son affectation.
- 17.21 Nonobstant l'alinéa précédent, un employé ne peut pas faire valoir son ancienneté pour combler une affectation temporaire inférieure ou latérale si la Ville requiert ses services dans son emploi d'origine.
- 17.22 Advenant qu'aucun employé permanent ne soit en mesure de combler le besoin temporaire, la Ville peut recourir aux services d'un employé auxiliaire.



18 MESURES DISCIPLINAIRES

18.01 La Ville fournit au Syndicat, par écrit, les raisons qui motivent tout congédiement, diminution de grade ou suspension, dans les trois (3) jours qui suivent la réception de la résolution à cet effet.

Rien dans le présent article ne peut être interprété comme limitant le droit de la Ville de faire servir une mesure disciplinaire avant d'avoir obtenu la résolution du Conseil de Ville.

Seule la réception par l'employé d'un avis de mesure disciplinaire peut servir de point de départ dans le calcul du délai prévu à l'alinéa 19.04.

18.02 L'employé qui désire consulter et/ou obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel, en fait la demande par écrit, au directeur des ressources humaines.

18.03 Un employé dont la conduite est sujette à un rapport ou un avis d'infraction, en est avisé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le moment de la connaissance par la Ville de l'infraction commise. Copie de ce rapport ou de l'avis est transmise au Syndicat par le directeur des ressources humaines. Seuls les rapports disciplinaires et les avis d'infractions dont l'employé a été avisé par écrit, peuvent être déposés comme preuve à charge devant l'arbitre.

A l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que suspensions, rétrogradations) datant de plus de dix-huit (18) mois ne pourront être utilisées s'il n'y en a pas eu d'autres de même nature durant cette période.

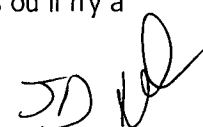
Toute recommandation de mesure disciplinaire doit être précédée d'une rencontre entre le représentant de la Ville et l'employé et si ce dernier le désire, il peut être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant du Syndicat. Cette rencontre tient lieu de la rencontre prévue à l'alinéa 19.03 le cas échéant, lorsque le délégué syndical a assisté à ladite rencontre.

Toute mesure disciplinaire doit être imposée à un employé dans les six (6) mois de la réception par celui-ci de l'avis prévu au premier paragraphe, à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de l'employé et est considérée comme ayant été servie. Cependant, le délai de six (6) mois ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence au travail de l'employé a pour effet d'empêcher la Ville de respecter cette obligation.

18.04 La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.

19 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

19.01 La Ville reconnaît comme représentants du Syndicat, les employés élus à ce poste. Le Syndicat fournit à la Ville la liste de ces employés dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et par la suite, dans les trente (30) jours de toute modification à cette liste. L'avis du Syndicat doit préciser les groupes pour lesquels chacun de ces délégués est autorisé à agir. En cas d'absence d'un ou de plusieurs de ceux-ci, la Ville reconnaît comme substitut l'employé ou les employés désignés par le Syndicat. Les délégués ne peuvent représenter que les employés pour lesquels ils ont été élus. Toutefois, tout délégué peut représenter un employé dans tous les services où il n'y a pas déjà un délégué, en autant qu'il y travaille.



Les délégués ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler, au nom de l'employé, d'un ex-employé ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre ce dernier et la Ville ou un représentant de la Ville. Les rencontres avec les représentants de la Ville ont lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

- 19.02 L'employé qui présente un grief ne doit pas être importuné par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit inciter un employé à faire un grief ou à le retirer.
- 19.03 Sans préjudice aux étapes prévues dans cet article, l'employé ou le groupe d'employés (maximum deux (2) personnes), accompagnés d'un représentant syndical peuvent, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le représentant de l'Employeur désigné à cette fin. De plus, un représentant du bureau du Syndicat peut assister à la rencontre.

Suite à cette rencontre le délégué ou le représentant syndical peut rencontrer les employés concernés à leur lieu de travail, après entente à cet effet avec le représentant de l'Employeur. Après ces démarches, s'il y a mésentente, la Ville et le Syndicat suivent les étapes prévues ci-après.

19.04 **PREMIÈRE ÉTAPE**

Le grief que le Syndicat ou la Ville juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au responsable du service concerné ou au Président du Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. Dans le cas de mesures disciplinaires, le délai débute trente (30) jours ouvrables suivant la réception écrite de ladite mesure par l'employé.

Aux fins de la présente convention collective, « grief » signifie et comprend :

- a) tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- b) toute mesure disciplinaire ou administrative prise par la Ville et ayant une conséquence envers un employé.

DEUXIÈME ÉTAPE

Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les soixante (60) jours qui suivent la date du dépôt du grief. Ces rencontres ont lieu, selon le cas, dans les bureaux du service de la Ville ou tout autre endroit convenu entre les parties.

TROISIÈME ÉTAPE

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la Ville ou le Syndicat, selon le cas, répond par écrit dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à l'étape précédente.

À défaut d'une réponse satisfaisante dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure indiquée aux alinéas 19.08 et suivants, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre, prévu au paragraphe précédent, sous peine de déchéance.

- 19.05 Les limites de temps déterminées au présent article peuvent être prolongées après entente écrite entre la Ville et le Syndicat.



- 19.06 Tout membre du comité de griefs ou le comité lui-même peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 19.07 Toute mésentente entre l'Employeur et le Syndicat qui ne constitue pas un grief, est sujette à la procédure prévue pour le règlement des griefs et d'arbitrage si les deux parties y consentent.
- 19.08 Tout grief est soumis à un arbitre unique qui agit conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.
- 19.09 Tout grief est soumis à l'arbitrage, par écrit, au directeur des ressources humaines ou au Président du Syndicat, selon le cas.

La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer à l'un des arbitres prévus à l'alinéa 19.15, à tour de rôle. Cependant, dans le but d'accélérer le processus d'arbitrage lors de suspensions de plus d'un mois ou de congédiements, les parties pourront utiliser l'arbitre ayant la disponibilité la plus rapprochée pour entendre le grief

Les parties peuvent également s'entendre en tout temps pour confier l'audition d'un grief à l'un ou l'autre des arbitres apparaissant à l'alinéa 19.15.

- 19.10 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Dans les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un salarié, la Ville assume le fardeau de la preuve.

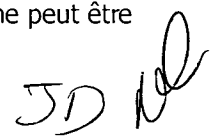
L'arbitre peut, dans ces cas spécifiques, confirmer, modifier ou annuler la décision de la Ville et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 19.11 La sentence de l'arbitre doit être motivée. L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard un (1) mois après l'audition du grief. Elle est exécutoire, finale et lie les deux parties.
- 19.12 Il est loisible à l'arbitre, au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps un représentant de la Ville et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.
- 19.13 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et le Syndicat.

19.14 ***Procédure sommaire d'arbitrage***

Nonobstant ce qui précède, après entente entre les parties, un grief peut être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage, de la manière prévue ci-après :

- a) L'audition est tenue devant les arbitres mentionnés à l'alinéa 19.15.
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou notes écrites ne peuvent être déposées lors de l'audience.
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition.



- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

19.15 **Liste des arbitres**

Les parties acceptent comme arbitre pour la durée complète de la convention collective, les personnes suivantes :

- Me Pierre G. Roy
- Me André Rousseau
- Me André Sylvestre
- Me Denis Provençal
- Me Joëlle L'Heureux
- Me Louise Viau

- 19.16 Tout remboursement monétaire suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par la Ville ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les soixante (60) jours de la décision arbitrale, de la décision de la Ville d'accueillir le grief ou du règlement, intervenu entre les parties.

De plus, la Ville fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, copie de la preuve de paiement ainsi que les informations suivantes :

- le nom de l'employé concerné;
- le montant remboursé;
- la date de la décision arbitrale, du procès-verbal du grief accueilli ou du règlement intervenu;

- 19.17 Les parties conviennent que les auditions d'arbitrage peuvent se tenir dans la salle du Conseil ou dans toute autre salle disponible et adéquate à la Ville. Lorsqu'une telle salle n'est pas disponible, sauf s'il y a entente contraire entre les parties, les auditions d'arbitrage se tiendront dans un hôtel choisi par l'arbitre.

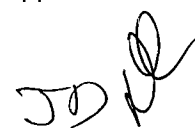
20 POLITIQUE

- 20.01 Sur demande écrite, la Ville accorde un congé sans solde d'au plus soixante (60) jours ouvrables à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Si l'employé est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son terme d'office comme député fédéral ou provincial ou comme conseiller municipal. À la fin de son terme d'office, il revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'il détenait lors de son départ.

21 AFFICHAGE SYNDICAL

- 21.01 La Ville autorise le Syndicat à afficher dans les services concernés de la Ville, sur les tableaux fournis par cette dernière, tout document identifié comme lui appartenant pourvu que la source soit clairement indiquée.



22 COTISATION SYNDICALE

- 22.01 La Ville perçoit, en le retenant sur le salaire, le montant de la cotisation fixée par le Syndicat ou l'équivalent, à tout employé.
- 22.02 La Ville fait remise à chaque période de paie au Syndicat des sommes perçues en vertu de cet article. Le montant total de ces déductions doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéro matricule et adresse des individus ainsi affectés par la déduction individuelle pour la période.
- 22.03 Toute perte subie par le Syndicat par suite d'erreur dans la perception des retenues de la cotisation syndicale est au frais de la Ville, si l'employé en regard duquel la perte a été subie est encore à l'emploi de la Ville au moment où le Syndicat avise le directeur des ressources humaines de l'erreur commise.

23 ASSURANCES

- 23.01 Un plan d'assurance-groupe est en vigueur et comporte des bénéficiaires d'assurance-vie, des soins hospitaliers, des soins médicaux et des soins dentaires, administré et géré par le Syndicat.
- 23.02 À cette fin, à compter du 1^{er} janvier 2019, la Ville s'engage à contribuer au coût de la prime de l'assurance groupe, en remettant mensuellement au Syndicat un montant équivalent à deux-cent dix-neuf dollars et quarante-quatre cents (219.44\$) pour chaque employé permanent.

Pour les années à venir, la Ville remet mensuellement au Syndicat les montants suivants :

2020 : 231.51\$	2021 : 244.24\$	2022 : 257.68\$
2023 : 271.85\$	2024 : 286.80\$	2025 : 302.57\$

- 23.03 Une fois par année, ou lors de tout renouvellement, le Syndicat remet à la Ville tout document relatif au présent article, notamment les polices d'assurances, le sommaire financier annuel, les factures des primes et la liste des employés assurés.
- 23.04 Il est entendu que les sommes prévues au présent article ne peuvent être utilisées à d'autres fins.

24 AUTRES AVANTAGES

- 24.01 La Ville fournit au Syndicat un local lui servant lieu de bureau, ainsi que la papeterie et l'utilisation raisonnable du photocopieur.
- 24.02 Les avantages existant en faveur des employés et non compris dans la présente convention sont maintenus à moins qu'ils ne soient contraires à un article de la convention.

25 CONTRATS FORFAITAIRES

- 25.01 La Ville ne se servira pas de contrats forfaitaires, comme moyen de limiter le nombre d'employés régis par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP 301.



- 25.02 Avant de confier du travail à sous-contrat la Ville utilise tout son outillage, son matériel et son équipement, dans la mesure où ledit outillage, matériel et équipement est adéquat et disponible et en autant qu'un employé qualifié soit disponible pour l'accomplissement du travail requis.

Le recours, le cas échéant, à des contrats forfaitaires, ne peut avoir pour effet de causer la perte d'emploi ou la mise à pied d'un employé permanent ou auxiliaire.

La Ville s'engage à ne faire effectuer aucune réparation de véhicules et équipements des sous-traitants et à ne leur prêter aucun équipement ni véhicule de la Ville.

- 25.03 La Ville ne peut confier à un organisme sans but lucratif ou à des bénévoles, l'exécution de tâches qui sont habituellement exécutées par les employés cols bleus, à moins d'une entente préalable avec le Syndicat.

La Ville ne peut verser de subvention ou une autre forme d'aide financière à un organisme ou à une personne en contrepartie de l'exécution de tâches ou de fonctions habituellement exécutées par les employés Cols bleus.

Cependant malgré les deux paragraphes précédents, le Syndicat permet à la Ville de maintenir la pratique passée en ce qui a trait entre autres, à la Semaine du Patrimoine et aux événements culturels et de loisirs.

- 25.04 Dans le cadre du comité de relations de travail, les parties conviennent d'étudier toute mesure susceptible de permettre que l'exécution des travaux actuellement accomplis par des contractants ou des sous-traitants soient dorénavant accomplis par les employés cols bleus.

Le comité fait les recommandations découlant de ces études à l'administration municipale.

La Ville fournit au Syndicat tous les renseignements disponibles et utiles dans le cadre des études du comité.


26 PERFECTIONNEMENT, RECYCLAGE ET APPRENTISSAGE

- 26.01 La Ville consent à rembourser à tout employé permanent la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par la Ville et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par l'employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

Cependant, la Ville accepte de défrayer la totalité des frais d'inscription et de scolarité seulement dans le cas où l'employé a une attestation de ses présences au cours ainsi qu'une attestation établissant qu'il a obtenu sa note de réussite du cours, lesquels doivent être soumis dans les douze (12) mois de la fin du cours.

- 26.02 Si un cours est demandé par la Ville ou les autorités gouvernementales à un employé, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par la Ville. Si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et l'employé n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre la Ville et l'employé intéressé.

Pour les cours dont le coût est supérieur à 10% de son salaire annuel régulier, l'employé doit demeurer à l'emploi de la Ville pour une période d'au moins trente-six (36) mois après la poursuite de son cours. S'il quitte l'emploi de la Ville avant la fin de la période de trente-six (36) mois, il devra rembourser la Ville au prorata des mois travaillés après la réussite du cours.



26.03 **Formation et perfectionnement**

Dans le cadre des travaux du Comité de relations de travail, les parties conviennent de traiter de toutes questions relatives à la formation et au perfectionnement, aux changements technologiques, d'étudier plus spécifiquement les besoins de la Ville afin d'identifier les programmes de perfectionnement et de recyclage des employés et, enfin, les besoins de formation en général tout en s'assurant que celle-ci soit offerte dans le respect des règles d'ancienneté.

26.04 **Obtention d'une nouvelle compétence – Annexe A-1**

Lorsque la Ville identifie le besoin de former de nouveaux opérateurs pour l'obtention d'une nouvelle compétence, elle procède à un affichage indiquant la compétence à obtenir, le délai d'affichage et la démarche retenue pour l'évaluation et la formation des opérateurs.

La formation sera accordée par ordre d'ancienneté à l'employé ayant les qualifications nécessaires et ayant manifesté son intérêt en inscrivant son nom sur le formulaire requis. Priorité est donnée aux opérateurs qui occupent une fonction à l'année. Copie du ou des formulaires d'inscription est remise au délégué syndical au terme de la période d'affichage.

Lorsque le processus d'évaluation et de formation est complété, le nom de l'opérateur à qui la compétence est reconnue est transmis au délégué syndical.

27 **RÉTROACTIVITÉ**

27.01 La présente convention suivant sans délai la convention collective précédente, aucune clause de rétroactivité ne s'applique.

28 **FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)**

La Ville convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés qui le désirent, de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

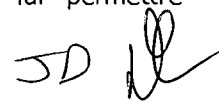
Quel que soit le nombre d'employés qui le demande, la Ville convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Un employé peut en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à la Ville.

La Ville fait parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu du 2^{ième} paragraphe. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque employé et le montant prélevé pour chacun.

29 **PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

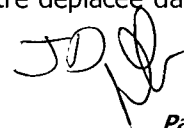
29.01 Les parties conviennent que le programme d'aide aux employés est un service confidentiel offert par le Syndicat aux employés sur une base libre et volontaire. Ce programme permet aux employés de bénéficier de services d'assistance et d'orientation vers des ressources susceptibles de les aider lorsqu'ils sont aux prises avec des problèmes. Le Syndicat fournit au Service des ressources humaines les renseignements nécessaires pour lui permettre d'informer ou de référer adéquatement les employés.



30 CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX

30.01 *Congé de maternité*

- a) Sous réserve des alinéas k) et l), l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser la Ville dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant indiquant la date probable de la naissance.
- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail l'employée doit, aussitôt que possible, donner à la Ville un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence.
- c) Si l'employée ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa a), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de l'employée concernée à l'intérieur des limites suivantes :
 - 1. L'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^{ième}) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) semaine précédant ladite date, la Ville peut exiger, par écrit, de l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler : à défaut pour cette dernière de fournir à la Ville ledit certificat dans les huit (8) jours, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
 - 2. La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, à condition que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. La Ville se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.
 - 3. Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard, sauf si elle peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- e) L'employée enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à l'alinéa d), de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une interruption de grossesse, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie, jusqu'à la date du début de son congé de maternité.
- f) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, l'employée enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.



- g) L'employée qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- h) Sauf dans les cas prévus aux alinéas k) et l), la Ville fait parvenir à l'employée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour l'employée de donner le préavis prévu à l'alinéa i).
- i) L'employée doit donner à la Ville un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, la Ville, si elle a fait parvenir l'avis prévu à l'alinéa h) ou si elle n'y était pas tenue, n'est pas obligée de reprendre l'employée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- j) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, l'employée peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux alinéas a) et g), être considérée en absence maladie et l'article 9 s'applique.
- k) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- l) Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- m) L'employée peut s'absenter sans traitement pour examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme. L'employée avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

30.02 **Congé de prise en charge (naissance ou adoption)**

- a) L'employé bénéficie d'un congé de cinq (5) jours sans réduction de traitement à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Dans le cas de l'employé auxiliaire, ce congé est accordé au prorata des heures rémunérées sur la base de 1872 heures par année. Le total des heures ainsi accordées ne peut excéder trente-six (36) heures. Si l'employé adopte l'enfant de son conjoint le congé est alors de deux (2) jours sans traitement.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des soixante (60) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) L'employé doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible.

30.03 **Congé de paternité**

- a) L'employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant.

JD 

- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

30.04 **Congé parental**

Ce paragraphe ne s'applique qu'à l'employé permanent et à l'employé auxiliaire ayant complété sa période d'essai.

La Loi sur les Normes du travail et ses modifications s'appliquent à tout employé qui n'est pas assujéti au présent paragraphe.

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption est accordé :
- à l'employée en prolongation du congé de maternité;
 - à l'employé qui adopte légalement un enfant mineur, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint ou de son propre enfant;
 - à l'employé dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- b) L'employé doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.
- c) L'employé qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- d) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

30.05 **Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale**

Ce paragraphe ne s'applique qu'à l'employé permanent et à l'employé auxiliaire qui justifie d'au moins cinq (5) ans de service continu.

- a) L'employé qui compte vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé de maternité, de son congé parental ou de son congé aux fins d'adoption et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations, a droit, pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu dudit Régime, à une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :
- vingt (20) semaines pour l'employée en congé de maternité;
 - douze (12) semaines pour l'employé en congé de paternité
 - douze (12) semaines pour l'employé qui adopte un enfant.

L'employé auxiliaire admissible bénéficie de ces avantages au prorata des heures rémunérées.



- b) L'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employé qui adopte un enfant bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de la caisse de retraite pendant les semaines du congé de maternité ou parental pour lesquelles il reçoit les indemnités prévues à l'alinéa a).
- c) L'employé qui ne compte pas vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé, qui adopte l'enfant de son conjoint ou son propre enfant ou qui est exclu du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de l'indemnité prévue à l'alinéa a).
- d) L'indemnité prévue à l'alinéa a) est versée à chaque deux (2) semaines à compter de la quatrième (4e) semaine qui suit la présentation par l'employé d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations d'assurance parentale.
- e) Aux fins du présent paragraphe, le traitement hebdomadaire est celui que l'employé permanent reçoit normalement et pour l'employé auxiliaire en établissant la moyenne du traitement reçu au cours des six (6) mois précédant la prise du congé.
- f) En aucun temps, l'employé ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel en temps normal durant les semaines où il a droit aux prestations supplémentaires d'assurance parentale.


30.06 **Congé pour raisons parentales – dispositions générales**

- a) L'employé continue d'accumuler ancienneté, vacances, crédit d'heures de maladie, jours fériés :
 - Pendant le congé de maternité;
 - Pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental s'il n'a pas bénéficié d'un congé de maternité;
 - Pendant les douze (12) premières semaines du congé parental s'il a bénéficié d'un congé de maternité.

Toutefois, l'employé qui reçoit des prestations supplémentaires d'assurance parentale n'a pas droit aux jours fériés écoulés durant cette période.

Par la suite, les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au traitement habituel, moins toute somme reçue de l'assurance parentale, s'il y a lieu.

- b) L'employé en congé parental, en congé de paternité ou en congé de maternité doit maintenir sa cotisation au régime d'assurance du syndicat.
- c) À son retour au travail, après le congé de maternité ou le congé parental, la Ville doit réintégrer l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- d) À la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail ou reporter celui-ci conformément au paragraphe 10.14.
- e) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

JD 

31 ANNEXES

31.01 Toutes les annexes auxquelles il est référé dans la présente convention font partie intégrante de la convention collective.

Cependant, au cas de non conformité d'une annexe avec le texte de la convention, celui-ci prévaut.

32 LETTRES D'ENTENTE

32.01 Toutes les lettres d'entente auxquelles il est référé dans la présente convention font partie intégrante de la convention collective, ainsi que celles à intervenir pendant sa durée, à moins d'avis contraire.

33 RÉGIME DE RETRAITE

33.01 Les parties se sont entendues par lettre d'entente le 1^{er} janvier 2017 sur les modifications au régime de retraite des employés cols bleus de la Ville de Beaconsfield, en conformité à la Loi.

34 DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2025 inclusivement.

34.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Beaconsfield, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2018

LA VILLE DE BEACONSFIELD


**SYNDICAT DES COLS BLEUS
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, section
locale 301**



Georges Bourelle, Maire




Robert Veilleux, Directeur régional




Patrice Boileau, Directeur général



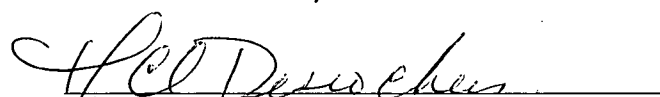
Sylvie Bourbonniere, Comité de négociation




Diane Lépine, Directrice, Ressources humaines



Jean Duguay, Délégué syndical



Marie-Claude Desrochers, Directrice, Travaux publics



Stéphane Paré, Conseiller syndical SCFP

Groupe	2,50%	2,50%	2,25%	2,25%	2.5%	2.5%	2.75%
	01-01-19	01-01-20	01-01-21	01-01-22	01-01-23	01-01-24	01-01-25
1	27,38 \$	28,06 \$	28,69 \$	29,34 \$	30,07 \$	30,82 \$	31,67 \$
6	29,95 \$	30,70 \$	31,39 \$	32,10 \$	32,90 \$	33,72 \$	34,65 \$
7	30,46 \$	31,22 \$	31,93 \$	32,65 \$	33,46 \$	34,30 \$	35,24 \$
8	31,03 \$	31,80 \$	32,52 \$	33,25 \$	34,08 \$	34,93 \$	35,89 \$
9	31,59 \$	32,38 \$	33,11 \$	33,85 \$	34,70 \$	35,57 \$	36,55 \$
10	32,16 \$	32,97 \$	33,71 \$	34,47 \$	35,33 \$	36,21 \$	37,21 \$
11	32,75 \$	33,57 \$	34,32 \$	35,09 \$	35,97 \$	36,87 \$	37,89 \$
12	33,33 \$	34,17 \$	34,94 \$	35,72 \$	36,61 \$	37,53 \$	38,56 \$
13	33,93 \$	34,78 \$	35,56 \$	36,36 \$	37,27 \$	38,20 \$	39,25 \$
14	34,54 \$	35,41 \$	36,20 \$	37,02 \$	37,94 \$	38,89 \$	39,96 \$
16	35,79 \$	36,69 \$	37,51 \$	38,36 \$	39,32 \$	40,30 \$	41,41 \$
Étudiant	16,43 \$	16,84 \$	17,22 \$	17,61 \$	18,05 \$	18,50 \$	19,01 \$

Groupe	Titre de fonction
--------	-------------------

6	Journalier
7	Opérateur (minimum)
7	Préposé aux travaux généraux - bâtiments
8	Préposé au jardinage
8	Préposé au service (mécanique)
9	Opérateur "C" (Centre récréatif)
10	Préposé à la menuiserie
10	Magasinier
11	Tuyauteur
12	Opérateur (maximum)
13	Jardinier en charge et chauffeur
16	Mécanicien

Annexe A-1
1 janvier 2019 (2,5%)
Tableau des compétences des opérateurs

Salaires selon compétences	Ancienneté jr/mo/an	NOMS DES EMPLOYÉS	BASE (0,338\$)			INTERMÉDIAIRE (0,279\$)				SUPÉRIEUR (0,37\$)	
			(6)	(7)	(3)	(1)	(1)	(1)	(1)	(3)	(1)
Nombre de véhicules			Camion dump-truck 5 tonnes et plus	Camion classe-neige	Épandeur à abrasif	Camion asphalté	Arrosoir	Balai de rue	Récureur d'égoût	Rétrocaveuse	Souffleuse
33,33 \$	12 mai 1980		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$	0,279 \$	0,279 \$	0,279 \$	0,37 \$	0,37 \$
33,33 \$	25 mars 1986		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$	0,279 \$	0,279 \$	0,279 \$	0,37 \$	0,37 \$
31,47 \$	3 avril 1990		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						
32,31 \$	1 mai 1997		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$	0,279 \$	0,279 \$			
32,31 \$	22 décembre 1998		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$	0,279 \$	0,279 \$			
32,31 \$	9 avril 2001		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$	0,279 \$		0,279 \$		
32,31 \$	2 avril 2002		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$	0,279 \$		0,279 \$		
32,68 \$	2 septembre 2003		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$		0,279 \$	0,279 \$		0,37 \$
32,68 \$	26 avril 2004		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$	0,279 \$		0,279 \$	0,37 \$	
31,75 \$	7 juin 2004		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$	0,279 \$					
30,46 \$	29 mai 2006										
31,47 \$	9 juin 2008		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						
31,47 \$	21 avril 2009		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						
31,84 \$	26 avril 2010		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$					0,37 \$	
31,84 \$	29 novembre 2010		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$					0,37 \$	
31,47 \$	28 avril 2014		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						
31,47 \$	15 juillet 2014		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						
31,47 \$	6 septembre 2016		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						
31,47 \$	25 avril 2017		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						
31,47 \$	1 mai 2017		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						
31,84 \$	23 mai 2017		0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$					0,37 \$	
31,47 \$			0,338 \$	0,338 \$	0,338 \$						

Le salaire des opérateurs est établi selon une échelle à 9 niveaux progressant selon les qualifications énoncées au tableau de l'annexe A-1. Pour l'année 2019 le minimum est établi à 30,46\$ et le maximum ne peut dépasser 33,33\$

Notes: Les besoins de formation seront établis par l'employeur et seront traités conformément aux dispositions de l'article 26,04

Lorsque les besoins opérationnels et/ou saisonniers le justifient, tout employé permanent qualifié est automatiquement intégré dans la fonction spécialisée ou saisonnière qui est la sienne et qui lui est reconnue selon l'annexe A-2 de la présente convention collective.

**Annexe A-1
1 janvier 2020 (2,5%)
Tableau des compétences des opérateurs**

		BASE (0,3433\$)			INTERMÉDIAIRE (0,29\$)				SUPÉRIEUR (0,38\$)	
		(6)	(7)	(3)	(1)	(1)	(1)	(1)	(3)	(1)
		Camion pompier 5 tonnes et plus	Camion chasse-neige	Épandeur à abrasif	Camion asphalte	Arrosoir	Balai de rue	Récureur d'égout	Rétrocaveuse	Souffleuse
Salaires selon compétences	Ancienneté jr/mo/an	NOMS DES EMPLOYÉS								
34,17 \$	12 mai 1980	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$	0,29 \$	0,29 \$	0,29 \$	0,38 \$	0,38 \$
34,17 \$	25 mars 1986	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$	0,29 \$	0,29 \$	0,29 \$	0,38 \$	0,38 \$
32,25 \$	3 avril 1990	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						
33,12 \$	1 mai 1997	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$	0,29 \$	0,29 \$			
33,12 \$	22 décembre 1998	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$	0,29 \$	0,29 \$			
33,12 \$	9 avril 2001	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$	0,29 \$		0,29 \$		
33,12 \$	2 avril 2002	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$	0,29 \$		0,29 \$		
33,50 \$	2 septembre 2003	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$		0,29 \$	0,29 \$		0,38 \$
33,50 \$	26 avril 2004	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$	0,29 \$		0,29 \$	0,38 \$	
32,54 \$	7 juin 2004	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$	0,29 \$					
31,22 \$	29 mai 2006									
32,25 \$	9 juin 2008	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						
32,25 \$	21 avril 2009	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						
32,63 \$	26 avril 2010	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$					0,38 \$	
32,63 \$	29 novembre 2010	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$					0,38 \$	
32,25 \$	28 avril 2014	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						
32,25 \$	15 juillet 2014	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						
32,25 \$	6 septembre 2016	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						
32,25 \$	25 avril 2017	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						
32,25 \$	1 mai 2017	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						
32,63 \$	23 mai 2017	0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$					0,38 \$	
32,25 \$		0,3433 \$	0,3433 \$	0,3433 \$						

Le salaire des opérateurs est établi selon une échelle à 9 niveaux progressant selon les qualifications énoncées au tableau de l'annexe A-1. Pour l'année 2020 le minimum est établi à 31,22\$ et le maximum ne peut dépasser 34,17\$

Notes:

Les besoins de formation seront établis par l'employeur et seront traités conformément aux dispositions de l'article 26,04

Lorsque les besoins opérationnels et/ou saisonniers le justifient, tout employé permanent qualifié est automatiquement intégré dans la fonction spécialisée ou saisonnière qui est la sienne et qui lui est reconnue selon l'annexe A-2 de la présente convention collective.

JD 

Annexe A-1
1 janvier 2021 (2,25%)
Tableau des compétences des opérateurs

Salaires selon compétences	Ancienneté jr/mo/an	NOMS DES EMPLOYÉS	BASE (0,35\$)			INTERMÉDIAIRE (0,295\$)				SUPÉRIEUR (0,39\$)	
			Nombre de véhicules			(1)	(1)	(1)	(1)	(3)	(1)
			(6)	(7)	(3)	Camion asphalté	Arrosoir	Balai de rue	Recycleur d'épout	Rétrochargeuse	Soufleurse
34,94 \$	12 mai 1980		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$	0,295 \$	0,295 \$	0,295 \$	0,39 \$	0,39 \$
34,94 \$	25 mars 1986		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$	0,295 \$	0,295 \$	0,295 \$	0,39 \$	0,39 \$
32,98 \$	3 avril 1990		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						
33,87 \$	1 mai 1997		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$	0,295 \$	0,295 \$			
33,87 \$	22 décembre 1998		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$	0,295 \$	0,295 \$			
33,87 \$	9 avril 2001		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$	0,295 \$		0,295 \$		
33,87 \$	2 avril 2002		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$	0,295 \$		0,295 \$		
34,26 \$	2 septembre 2003		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$		0,295 \$	0,295 \$		0,39 \$
34,26 \$	26 avril 2004		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$	0,295 \$		0,295 \$	0,39 \$	
33,28 \$	7 juin 2004		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,295 \$					
31,93 \$	29 mai 2006										
32,98 \$	9 juin 2008		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						
32,98 \$	21 avril 2009		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						
33,37 \$	26 avril 2010		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$					0,39 \$	
33,37 \$	29 novembre 2010		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$					0,39 \$	
32,98 \$	28 avril 2014		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						
32,98 \$	15 juillet 2014		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						
32,98 \$	6 septembre 2016		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						
32,98 \$	25 avril 2017		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						
32,98 \$	1 mai 2017		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						
33,37 \$	23 mai 2017		0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$					0,39 \$	
32,98 \$			0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$						

Le salaire des opérateurs est établi selon une échelle à 9 niveaux progressant selon les qualifications énoncées au tableau de l'annexe A-1. Pour l'année 2021 le minimum est établi à 31,93\$ et le maximum ne peut dépasser 34,94\$

Notes: Les besoins de formation seront établis par l'employeur et seront traités conformément aux dispositions de l'article 26,04

Lorsque les besoins opérationnels et/ou saisonniers le justifient, tout employé permanent qualifié est automatiquement intégré dans la fonction spécialisée ou saisonnière qui est la sienne et qui lui est reconnue selon l'annexe A-2 de la présente convention collective.

JO

Annexe A-1
1 janvier 2022 (2,25%)
Tableau des compétences des opérateurs

Salaires selon compétences	Ancienneté jr/mo/an	NOMS DES EMPLOYÉS	BASE (0,36\$)			INTERMÉDIAIRE (0,2975\$)				SUPÉRIEUR (0,40\$)	
			(6)	(7)	(3)	(1)	(1)	(1)	(1)	(3)	(1)
			Camion pompier 5 tonnes et plus	Camion chasse-neige	Épandeur à abrasif	Camion asphalte	Arroseur	Balai de rue	Récureur d'égoût	Rétrocaveuse	Souffleuse
35,72 \$	12 mai 1980		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$	0,2975 \$	0,2975 \$	0,2975 \$	0,40 \$	0,40 \$
35,72 \$	25 mars 1986		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$	0,2975 \$	0,2975 \$	0,2975 \$	0,40 \$	0,40 \$
33,73 \$	3 avril 1990		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						
34,62 \$	1 mai 1997		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$	0,2975 \$	0,2975 \$			
34,62 \$	22 décembre 1998		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$	0,2975 \$	0,2975 \$			
34,62 \$	9 avril 2001		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$	0,2975 \$		0,2975 \$		
34,62 \$	2 avril 2002		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$	0,2975 \$		0,2975 \$		
35,02 \$	2 septembre 2003		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$		0,2975 \$	0,2975 \$		0,40 \$
35,02 \$	26 avril 2004		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$	0,2975 \$		0,2975 \$	0,40 \$	
34,03 \$	7 juin 2004		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$	0,2975 \$					
32,65 \$	29 mai 2006										
33,73 \$	9 juin 2008		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						
33,73 \$	21 avril 2009		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						
34,13 \$	26 avril 2010		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$					0,40 \$	
34,13 \$	29 novembre 2010		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$					0,40 \$	
33,73 \$	28 avril 2014		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						
33,73 \$	15 juillet 2014		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						
33,73 \$	6 septembre 2016		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						
33,73 \$	25 avril 2017		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						
33,73 \$	1 mai 2017		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						
34,13 \$	23 mai 2017		0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$					0,40 \$	
33,73 \$			0,36 \$	0,36 \$	0,36 \$						

Le salaire des opérateurs est établi selon une échelle à 9 niveaux progressant selon les qualifications énoncées au tableau de l'annexe A-1. Pour l'année 2022 le minimum est établi à 32,65\$ et le maximum ne peut dépasser 35,72\$

Notes: Les besoins de formation seront établis par l'employeur et seront traités conformément aux dispositions de l'article 26,04

Lorsque les besoins opérationnels et/ou saisonniers le justifient, tout employé permanent qualifié est automatiquement intégré dans la fonction spécialisée ou saisonnière qui est la sienne et qui lui est reconnue selon l'annexe A-2 de la présente convention collective.

Annexe A-1
1 janvier 2023 (2,5%)
Tableau des compétences des opérateurs

Salaires selon compétences	Ancienneté jr/mo/an	NOMS DES EMPLOYÉS	BASE (0,37\$)			INTERMÉDIAIRE (0,305\$)				SUPÉRIEUR (0,41\$)	
			(6)	(7)	(3)	(1)	(1)	(1)	(1)	(3)	(1)
Nombre de véhicules			Camion dumppeur 5 tonnes et plus	Camion chasse-neige	Épandeur à abrasif	Camion asphalte	Arrosoir	Balai de rue	Récureur d'égout	Rétrochargeuse	Souffleuse
36,61 \$	12 mai 1980		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$	0,305 \$	0,305 \$	0,305 \$	0,41 \$	0,41 \$
36,61 \$	25 mars 1986		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$	0,305 \$	0,305 \$	0,305 \$	0,41 \$	0,41 \$
34,57 \$	3 avril 1990		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						
35,49 \$	1 mai 1997		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$	0,305 \$	0,305 \$			
35,49 \$	22 décembre 1998		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$	0,305 \$	0,305 \$			
35,49 \$	9 avril 2001		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$	0,305 \$		0,305 \$		
35,49 \$	2 avril 2002		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$	0,305 \$		0,305 \$		
35,90 \$	2 septembre 2003		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$		0,305 \$	0,305 \$		0,41 \$
35,90 \$	26 avril 2004		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$	0,305 \$		0,305 \$	0,41 \$	
34,88 \$	7 juin 2004		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$	0,305 \$					
33,46 \$	29 mai 2006										
34,57 \$	9 juin 2008		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						
34,57 \$	21 avril 2009		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						
34,98 \$	26 avril 2010		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$					0,41 \$	
34,98 \$	29 novembre 2010		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$					0,41 \$	
34,57 \$	28 avril 2014		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						
34,57 \$	15 juillet 2014		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						
34,57 \$	6 septembre 2016		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						
34,57 \$	25 avril 2017		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						
34,57 \$	1 mai 2017		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						
34,98 \$	23 mai 2017		0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$					0,41 \$	
34,57 \$			0,37 \$	0,37 \$	0,37 \$						

Le salaire des opérateurs est établi selon une échelle à 9 niveaux progressant selon les qualifications énoncées au tableau de l'annexe A-1. Pour l'année 2023 le minimum est établi à 33,46\$ et le maximum ne peut dépasser 36,61\$

Notes: Les besoins de formation seront établis par l'employeur et seront traités conformément aux dispositions de l'article 26,04

Lorsque les besoins opérationnels et/ou saisonniers le justifient, tout employé permanent qualifié est automatiquement intégré dans la fonction spécialisée ou saisonnière qui est la sienne et qui lui est reconnue selon l'annexe A-2 de la présente convention collective.

JDM

Annexe A-1
1 janvier 2024 (2,5%)
Tableau des compétences des opérateurs

Salaires selon compétences	Ancienneté jr/mo/an.	NOMS DES EMPLOYÉS	BASE (0,38\$)			INTERMÉDIAIRE (0,3125\$)				SUPÉRIEUR (0,42\$)	
			(6)	(7)	(3)	(1)	(1)	(1)	(1)	(3)	(1)
			Camion pompier 5 tonnes et plus	Camion chasse-neige	Épandeur à abrasif	Camion asphalte	Arrosoir	Balai de rue	Récureur d'égoût	Rétrochargeuse	Souffleuse
37,53 \$	12 mai 1980		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$	0,3125 \$	0,3125 \$	0,3125 \$	0,42 \$	0,42 \$
37,53 \$	25 mars 1986		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$	0,3125 \$	0,3125 \$	0,3125 \$	0,42 \$	0,42 \$
35,44 \$	3 avril 1990		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						
36,38 \$	1 mai 1997		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$	0,3125 \$	0,3125 \$			
36,38 \$	22 décembre 1998		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$	0,3125 \$	0,3125 \$			
36,38 \$	9 avril 2001		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$	0,3125 \$		0,3125 \$		
36,38 \$	2 avril 2002		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$	0,3125 \$		0,3125 \$		
36,80 \$	2 septembre 2003		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$		0,3125 \$	0,3125 \$		0,42 \$
36,80 \$	26 avril 2004		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$	0,3125 \$		0,3125 \$	0,42 \$	
35,75 \$	7 juin 2004		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$	0,3125 \$					
34,30 \$	29 mai 2006										
35,44 \$	9 juin 2008		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						
35,44 \$	21 avril 2009		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						
35,86 \$	26 avril 2010		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$					0,42 \$	
35,86 \$	29 novembre 2010		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$					0,42 \$	
35,44 \$	28 avril 2014		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						
35,44 \$	15 juillet 2014		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						
35,44 \$	6 septembre 2016		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						
35,44 \$	25 avril 2017		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						
35,44 \$	1 mai 2017		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						
35,86 \$	23 mai 2017		0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$					0,42 \$	
35,44 \$			0,38 \$	0,38 \$	0,38 \$						

Le salaire des opérateurs est établi selon une échelle à 9 niveaux progressant selon les qualifications énoncées au tableau de l'annexe A-1. Pour l'année 2024 le minimum est établi à 34,30\$ et le maximum ne peut dépasser 37,53\$

Notes: Les besoins de formation seront établis par l'employeur et seront traités conformément aux dispositions de l'article 26,04

Lorsque les besoins opérationnels et/ou saisonniers le justifient, tout employé permanent qualifié est automatiquement intégré dans la fonction spécialisée ou saisonnière qui est la sienne et qui lui est reconnue selon l'annexe A-2 de la présente convention collective.

JDW

**Annexe A-1
1 janvier 2025 (2,75%)
Tableau des compétences des opérateurs**

Salaires selon compétences	Ancienneté jr/mo/an	NOMS DES EMPLOYÉS	BASE (0,39\$)			INTERMÉDIAIRE (0,3225\$)				SUPÉRIEUR (0,43\$)	
			(6)	(7)	(3)	(1)	(1)	(1)	(1)	(3)	(1)
			Camion pompier 5 tonnes et plus	Camion chasse-neige	Epandeur à abrasif	Camion asphalte	Arrosoir	Balai de rue	Récureur d'égout	Rétrochargeuse	Souffleuse
38,56 \$	12 mai 1980		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$	0,3225 \$	0,3225 \$	0,3225 \$	0,43 \$	0,43 \$
38,56 \$	25 mars 1986		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$	0,3225 \$	0,3225 \$	0,3225 \$	0,43 \$	0,43 \$
36,41 \$	3 avril 1990		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						
37,38 \$	1 mai 1997		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$	0,3225 \$	0,3225 \$			
37,38 \$	22 décembre 1998		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$	0,3225 \$	0,3225 \$			
37,38 \$	9 avril 2001		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$	0,3225 \$		0,3225 \$		
37,38 \$	2 avril 2002		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$	0,3225 \$		0,3225 \$		
37,81 \$	2 septembre 2003		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$		0,3225 \$	0,3225 \$		0,43 \$
37,81 \$	26 avril 2004		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$	0,3225 \$		0,3225 \$	0,43 \$	
36,73 \$	7 juin 2004		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$	0,3225 \$					
35,24 \$	29 mai 2006										
36,41 \$	9 juin 2008		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						
36,41 \$	21 avril 2009		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						
36,84 \$	26 avril 2010		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$					0,43 \$	
36,84 \$	29 novembre 2010		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$					0,43 \$	
36,41 \$	28 avril 2014		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						
36,41 \$	15 juillet 2014		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						
36,41 \$	6 septembre 2016		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						
36,41 \$	25 avril 2017		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						
36,41 \$	1 mai 2017		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						
36,84 \$	23 mai 2017		0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$					0,43 \$	
36,41 \$			0,39 \$	0,39 \$	0,39 \$						

Le salaire des opérateurs est établi selon une échelle à 9 niveaux progressant selon les qualifications énoncées au tableau de l'annexe A-1. Pour l'année 2025 le minimum est établi à 35,24\$ et le maximum ne peut dépasser 38,56\$

Notes: Les besoins de formation seront établis par l'employeur et seront traités conformément aux dispositions de l'article 26,04

Lorsque les besoins opérationnels et/ou saisonniers le justifient, tout employé permanent qualifié est automatiquement intégré dans la fonction spécialisée ou saisonnière qui est la sienne et qui lui est reconnue selon l'annexe A-2 de la présente convention collective.

Employé	Date d'ancienneté	Fonction
[REDACTED]	12 mai, 1980	Opérateur Annexe "A-1"
	27 avril, 1982	Opérateur "C"
	25 mars, 1986	Opérateur Annexe "A-1"
	5 décembre 1988	Opérateur Annexe "A-1"
	3 avril, 1990	Opérateur Annexe "A-1"
	1 mai, 1997	Opérateur Annexe "A-1"
	22 décembre, 1998	Opérateur Annexe "A-1"
	9 avril, 2001	Opérateur Annexe "A-1"
	2 avril, 2002	Opérateur Annexe "A-1"
	10 mai, 2004	Tuyauteur
	2 septembre, 2003	Opérateur Annexe "A-1"
	26 avril, 2004	Opérateur Annexe "A-1"
	7 juin, 2004	Opérateur Annexe "A-1"
	12 juillet, 2004	Mécanicien
	3 octobre, 2005	Magasinière
	29 mai 2006	Opérateur Annexe "A-1 "
	12 juin, 2006	Préposé aux travaux généraux - Bâtiments
	24 janvier, 2007	Magasinier
	9 juin 2008	Opérateur Annexe "A-1 " / Tuyauteur
	21 avril, 2009	Opérateur Annexe "A-1" / Jardinier en charge et chauffeur
	1 février, 2010	Mécanicien
	26 avril 2010	Opérateur Annexe "A-1"
	29 novembre 2010	Opérateur Annexe "A-1"
	28 avril 2014	Opérateur Annexe "A-1"
	15 juillet 2014	Opérateur Annexe "A-1" / Préposé au jardinage
	6 septembre 2016	Opérateur Annexe "A-1"
	25 avril 2017	Opérateur Annexe "A-1"
	1 mai 2017	Opérateur Annexe "A-1"
	23 mai 2017	Opérateur Annexe "A-1"

* Aux fins d'application des droits d'ancienneté, M. [REDACTED] est considéré comme étant plus ancien que MM [REDACTED]

Employé	Fonction	Date d'ancienneté
[REDACTED]	Préposée au jardinage	23 juillet 2014

JD

Horaire de soir

<i>Employé</i>	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Entretien 1	Dimanche	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	Samedi	Dimanche	15h30 à 23h30
	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	Hebdo	Samedi
Entretien 2	15h30 à 23h30	Samedi	Dimanche	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	Samedi
	Dimanche	Hebdo	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30	15h30 à 23h30
Patinoires 1	Dimanche	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	9h00 à 17h00
	9h00 à 17h00	Hebdo	Samedi	Dimanche	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	Samedi
Patinoires 2	9h00 à 17h00	Hebdo	Samedi	Dimanche	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	Samedi
	Dimanche	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	15h00 à 23h00	9h00 à 17h00

Horaire de nuit

<i>Employé</i>	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
1	Dimanche	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	Samedi	Dimanche	23h15 à 7h15
	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	Hebdo	Samedi
2	23h15 à 7h15	Samedi	Dimanche	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	Samedi
	Dimanche	Hebdo	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15
3	Dimanche	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	Samedi
	Dimanche	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	23h15 à 7h15	Hebdo	Samedi

Hebdo : Signifie le 10^{ème} jour ouvrable de l'horaire bihebdomadaire défini à l'article 5.01

Horaire du Centre récréatif

<i>Employé</i>	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
	Dimanche	6h00 à 13h15	6h00 à 13h15	6h00 à 13h15	6h00 à 13h15	6h00 à 13h00	Samedi

JD

Cahier des descriptifs de fonctions

Jardinier en charge et chauffeur
Journalier
Magasinier
Mécanicien
Opérateur
Opérateur « C »
Préposé au jardinage
Préposé à la menuiserie
Préposé au service (mécanique)
Préposé aux travaux généraux – bâtiments
Tuyauteur

JD 10

Manuel de classification des fonctions

Le « *Manuel conjoint de classification des fonctions* » est réputé faire partie intégrante de la convention collective. Il sert de référence en matière de classification et d'évaluation des emplois.



L'article 7.16 de la convention collective se lit comme suit :

Un employé qui ne désire pas se voir offrir du temps supplémentaire doit signer une renonciation à cet effet pour la durée de la saison, soit estivale ou hivernale. Son nom est alors retranché de la liste. Une fois la durée minimale passée, l'employé doit informer la direction des Travaux publics, par écrit, de son intention et demander que son nom soit réinscrit sur les listes de temps supplémentaires.

À cette fin JE, soussigné :

_____ (Nom et prénom en lettres moulées)

employé à titre de :

_____ (Titre de la fonction de l'employé)

renonce à être inscrit sur toute liste de temps supplémentaire à l'exception de :

Pour une durée minimale d'une saison à compter de ce jour : _____ (date)

Signature

Distribution

Original : Ressources humaines – Dossier de l'employé
Copies à : Directeur, Travaux publics
Représentant syndical



F-1 Application de l'annexe F

- F-1.01 La présente annexe s'applique à tous les employés visés à l'alinéa 2.01 e) couverts par l'accréditation syndicale définie au paragraphe 1.01 de la convention collective et embauchés pour occuper l'emploi de « préposés aux patinoires ».
- F-1.02 Sous réserve de ce qui est prévu à la présente annexe, les employés occasionnels sont régis par les dispositions de la *Loi sur les Normes du travail*.
- F-1.03 Lorsque le besoin de l'employeur est d'embaucher un nouvel auxiliaire, il priorisera les préposés aux patinoires si ceux-ci démontrent de l'intérêt et rencontrent les exigences normales de la fonction à effectuer.

F-2 Horaire de travail

- F-2.01 La semaine normale de travail des « préposées aux patinoires » est de 40 heures par semaine.
- F-2.02 Les « préposés aux patinoires » travailleront selon un horaire de nuit établi par la direction du Service des Travaux publics pour la (ou les) période(s) nécessaire(s) au montage des glaces. En dehors de ces périodes, ils seront assujettis à un horaire variable, selon les besoins du service. Cependant, un « préposé aux patinoires » qui se présente au travail est rémunéré pour un minimum de 4 heures à temps régulier.
- F-2.03 Le travail effectué à la demande de la Ville par un « préposé aux patinoires » et excédant 40 heures par semaine est considéré en temps supplémentaire.
- F-2.04 Tout temps supplémentaire qui pourrait éventuellement être effectué pour assurer le montage ou l'entretien des glaces sera accompli par les « préposés aux patinoires ».

F-3 Rémunération

- F-3.01 La Ville verse au « préposé aux patinoires », en même temps que sa paie hebdomadaire, une paie de vacances égale à quatre pourcent (4%) ou six pourcent (6%) du salaire gagné, selon le cas.
- F-3.02 À compter de la saison 2019-2020, le « préposé aux patinoires » est rémunéré à 60% du groupe de traitement 6 tel qu'établi à l'annexe A.

2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
17,97 \$	18,42 \$	18,83 \$	19,26 \$	19,74 \$	20,23 \$	20,79 \$





Lettres d'entente



LETTRE D'ENTENTE 2016-0001

ENTRE : VILLE DE BEACONSFIELD
(ci-après la « Ville »)

ET : SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL,
SECTION LOCALE 301
(ci-après le « Syndicat des Cols bleus »)

(ci-après désignés collectivement comme étant les « Parties »)

OBJET : MODIFICATIONS AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES
EMPLOYÉS DE LA VILLE DE BEACONSFIELD

ATTENDU l'adoption de la *Loi favorisant la santé financière et le pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*, L.R.Q. c. S-2.1.1 (ci-après la « Loi ») en date du 4 décembre 2014;

ATTENDU les dispositions du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Beaconsfield (ci-après le « Régime ») et du Règlement numéro 868 (et ses amendements) le régissant;

ATTENDU l'évaluation actuarielle réalisée conformément à l'article 4 de la Loi, laquelle impute aux participants actifs un déficit actuariel total de 1 350 700\$. Partagé sur une base 50/50, le déficit attribuable aux participants actifs serait de 675 300\$;

ATTENDU que cette même évaluation actuarielle impute aux retraités un déficit actuariel de 682,150\$, pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2014;

ATTENDU que le Régime ne prévoit aucune indexation automatique de la rente au sens des articles 11 et 13 de la Loi;

ATTENDU qu'en vertu de l'article 25 de la Loi, les Parties devaient entreprendre des négociations en vue de convenir d'une entente pour modifier le régime de retraite conformément aux dispositions de la Loi;

ATTENDU que dans le cadre des négociations tenues conformément à la Loi, le Syndicat des Cols bleus et la Ville en sont venues à une entente quant à la modification du Régime;

JO JS
CM

EN CONSÉQUENCE LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
- I. **MODIFICATIONS RELATIVES AU SERVICE ANTÉRIEUR AU 1^{ER} JANVIER 2014**
 - a) **Dispositions générales**
 2. Le déficit imputable aux participants actifs pour le service accumulé avant le 1^{er} janvier 2014, tel que constaté au 31 décembre 2013 (ci-après le « **Déficit passé** »), sera assumé selon une proportion d'environ 45% par les participants actifs et 55% par la Ville, laissant ainsi un Déficit passé total à être assumé par les différentes catégories de participants actifs d'environ 607 800\$, dont 192 000\$ imputable aux participants actifs représentés par le Syndicat des Cols bleus.
 3. Pour fins de clarification, le terme « **Participant actif** » désigne un participant qui, en date du 12 juin 2014, ne reçoit pas le versement d'une rente en vertu du Régime et n'a pas demandé de recevoir sa rente avant cette date.
 4. La part du Déficit passé afférente aux participants actifs représentés par le Syndicat des Cols bleus est assumée selon les modalités prévues à la section I b) ci-après.
 5. La part du déficit passé imputable à la Ville est quant à lui remboursé de la manière prévue à la Loi.
 6. Le Régime sera modifié pour prévoir que tout nouveau déficit actuariel, afférent au service antérieur au 1^{er} janvier 2014 qui serait constaté dans une évaluation actuarielle postérieure au 31 décembre 2013 sera à la charge de la Ville, conformément à l'article 15 de la Loi.
 7. Le Régime est modifié pour prévoir que dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage, excédant d'au moins 5% la provision pour écarts défavorables (ci-après la « **PED** ») minimale prévue à la Loi pour le volet du service antérieur au 1^{er} janvier 2014, la portion de cet excédent dépassant de 5% la PED sera utilisée à 50% pour la constitution d'une réserve et à 50% pour une bonification à convenir entre la Ville, le Syndicat des cols blancs, le Syndicat des cols bleus et les Cadres.
 - b) **Part du Déficit passé assumée par les Participants actifs représentés par le Syndicat des Cols bleus**
 8. La part du Déficit passé afférente aux Participants actifs représentés par le Syndicat des Cols bleus sera assumée de la façon suivante :
 - a) En modifiant le Régime pour éliminer, pour le calcul du service antérieur au 1^{er} janvier 2014, la possibilité de bénéficier d'une retraite facultative à la date à laquelle l'âge et les années de service reconnu d'un participant totalisent 80 si celui-ci est alors âgé d'au moins 60 ans;
 - b) Il est toutefois entendu que la disposition prévoyant la retraite facultative à la date du 62^e anniversaire de naissance du participant est quant à elle maintenue.

JD F.S.
CM

Il est entendu que suite à la modification prévue au paragraphe 8 a), les Participants actifs représentés par le Syndicat des Cols bleus n'ont pas à verser de cotisation additionnelle pour assumer leur part du Déficit passé.

c) Part du déficit actuariel assumée par les Retraités en date du 31 décembre 2013

9. La part du Déficit passé imputable aux employés qui étaient retraités en date du 31 décembre 2013, tel que constaté au 31 décembre 2013, sera assumée par la Ville en l'absence d'indexation prévue au Régime.

II. MODIFICATIONS RELATIVES AU SERVICE POSTÉRIEUR AU 31 DÉCEMBRE 2013

a) Dispositions générales

10. Conformément à l'article 7 de la Loi, le Régime sera modifié afin de prévoir l'augmentation graduelle de la cotisation salariale payable par tous les Participants actifs pour atteindre 50% de la cotisation d'exercice à compter du 1^{er} janvier 2020.

11. L'augmentation annuelle progressive de la cotisation salariale pour le service courant pour chacune des années à partir du 1er janvier 2017 jusqu'au 1er janvier 2020 se fera de façon linéaire selon les modalités suivantes :

a) À compter du 1er janvier 2017 : augmentation équivalent à 50 % de la différence entre la cotisation salariale actuelle (5%) et la cotisation représentant 50% de la cotisation d'exercice totale pour le groupe concerné (Cols blancs, Cols bleus et Cadres);

b) À compter du 1er janvier 2018 : augmentation équivalent à 67 % de la différence entre la cotisation salariale actuelle (5%) et la cotisation représentant 50% de la cotisation d'exercice totale pour le groupe concerné (Cols blancs, Cols bleus et Cadres);

c) À compter du 1er janvier 2019 : augmentation équivalent à 83 % de la différence entre la cotisation salariale actuelle (5%) et la cotisation représentant 50% de la cotisation d'exercice totale pour le groupe concerné (Cols blancs, Cols bleus et Cadres);

d) À compter du 1er janvier 2020, les Participants actifs assume 50% de la cotisation d'exercice totale pour le groupe concerné (Cols blancs, Cols bleus et Cadres).

12. Le Régime est modifié afin de prévoir que tout déficit actuariel afférent au service postérieur au 1^{er} janvier 2014 est assumé à parts égales entre la Ville et les Participants actifs le tout, sujet à l'application des dispositions prévues au paragraphe 19 b) de la présente Lettre d'entente.

La cotisation d'équilibre résultant d'un nouveau déficit sera amortie sur la période maximale légalement permise.

JD 95
UR

CONDITIONS D'ACQUITTEMENT DES DROITS

13. Le Régime est modifié afin de prévoir que tous les droits acquittés par transfert en vertu du Régime ne peuvent être acquittés qu'en proportion du degré de solvabilité du Régime établi lors de la dernière évaluation actuarielle le tout, jusqu'à un maximum de 100%. À cette fin, le Régime est également modifié afin de prévoir que les participants et les bénéficiaires ont la possibilité de demander que leurs droits soient maintenus dans le Régime.

14. Le Régime est modifié afin d'abolir le 1^{er} janvier 2014 la prestation additionnelle prévue à l'article 60.1 de la *Loi sur les Régimes complémentaires de retraite* (chapitre R-15.1) à l'égard des participants actifs.

b) Les modifications applicables aux participants actifs représentés par le Syndicat des Cols bleus pour le service postérieur au 31 décembre 2013

15. Le Régime est modifié pour de nouveau prévoir, pour le service reconnu aux Participants actifs représentés par le Syndicat des cols bleus après le 31 décembre 2013, la possibilité de bénéficier d'une retraite facultative à la date à laquelle l'âge et les années de service reconnu d'un participant totalisent 80 si celui-ci est alors âgé d'au moins 60 ans.

16. Le Régime est modifié pour prévoir, pour le service reconnu aux Participants actifs représentés par le Syndicat des cols bleus après le 31 décembre 2013, que le crédit de rente viagère est de 1,75%. Le Régime est également modifié pour prévoir qu'une prestation de raccordement de 0,25% est versée jusqu'à l'âge de 65 ans.

III. CONSTITUTION, COTISATION ET UTILISATION DU FONDS DE STABILISATION

17. Le Régime est modifié afin de prévoir qu'à compter du 1^{er} janvier 2014, un fonds de stabilisation est constitué afin de mettre le Régime à l'abri d'écart défavorables susceptibles de l'affecter ultérieurement.

a) Le financement du fonds de stabilisation

18. Le Régime est modifié pour prévoir que les modalités suivantes s'appliquent à l'égard du financement du Fonds de stabilisation :

a) les gains actuariels relatifs au service reconnu après le 31 décembre 2013 sont transférés au fonds de stabilisation;

b) à compter de la signature de la présente Lettre d'entente, la Ville et les Participants actifs assument à parts égales (50/50) une cotisation de stabilisation équivalent à 10% de la cotisation d'exercice établie en tenant compte de la marge pour écarts défavorables (ci-après la « Cotisation de stabilisation »);

c) Toute baisse de la cotisation d'exercice résultant d'une diminution de la marge pour écarts défavorables dans l'hypothèse d'intérêt sera transformée en cotisation de stabilisation, sans toutefois augmenter la cotisation totale des Parties telle qu'applicable avant cette diminution;

JD 9.5
CM

d) La Cotisation de stabilisation continue d'être versée même lorsque le fonds de stabilisation atteint le niveau de la provision pour écarts défavorables (PED).

b) L'utilisation du fonds de stabilisation

19. Le fonds de stabilisation visant à stabiliser les coûts du Régime pour le service postérieur au 31 décembre 2013, les Parties conviennent de modifier le Régime pour prévoir que les modalités suivantes s'appliqueront quant à son utilisation :

a) Lorsque le fonds de stabilisation, net du déficit dans le compte général, excède de 5% la cible actuellement fixée à 10% du passif actuariel, cet excédent sera utilisé dans l'ordre suivant :

- i) Indexation des rentes des prestataires à la date d'évaluation selon une formule d'indexation à être déterminée;
- ii) Par la suite, une fois cette indexation établie, une provision de 3 % du passif actuariel est constituée;
- iii) Une fois cette provision constituée, l'excédent restant peut servir à une bonification à convenir entre la Ville, le Syndicat des Cols blancs, le Syndicat des Cols bleus et les cadres.

Pour fins de clarification, des exemples qui illustrent l'application des dispositions qui précèdent se trouvent à l'annexe A de la présente lettre d'entente.

b) Lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général est égal à 10 % ou moins du passif actuariel sans marge pour écarts défavorables et que le compte général est déficitaire, une cotisation d'équilibre est établie pour l'amortissement de tel déficit conformément au *Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire* (chapitre R-15.1, r. 2). Cette cotisation est prioritairement payée par un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général.

Par la suite, lorsque le fonds de stabilisation est vide et que la cotisation de stabilisation n'est pas suffisante pour payer la cotisation d'équilibre, la cotisation résiduelle sera payé à parts égales.

IV. ENGAGEMENT SUPPLÉMENTAIRE FUTUR

20. Le Régime est modifié afin de prévoir que tout engagement supplémentaire résultant d'une modification au Régime devra être payé en entier dès le jour suivant la date de l'évaluation actuarielle établissant la valeur de cet engagement, laquelle valeur correspond à la plus élevée entre celle calculée selon l'approche de solvabilité et celle calculée selon l'approche de capitalisation.

21. Le Régime est également modifié afin de prévoir que les excédents d'actif ne peuvent être affectés à l'acquittement des cotisations, sauf si une règle fiscale l'oblige.

JD F.S.
CML

22. Le Régime est finalement modifié afin de prévoir que les excédents d'actifs doivent être utilisés distinctement à l'égard du service postérieur au 31 décembre 2013 et à l'égard du service qui prend fin à cette date.

V. GOUVERNANCE

23. Le Régime est modifié afin de prévoir qu'à compter de la signature de la présente Lettre d'entente, la composition du Comité de retraite sera la suivante :
- a) un (1) employé col bleu désigné lors de l'assemblée annuelle par les Participants actifs cols bleus ou à défaut, désigné par le Syndicat des Cols bleus;
 - b) un (1) employé col blanc désigné lors de l'assemblée annuelle par les Participants actifs cols blancs ou à défaut, désigné par le Syndicat des Cols blancs;
 - c) un (1) cadre désigné lors de l'assemblée annuelle par l'assemblée des participants cadres actifs, à l'exclusion du directeur-général, du trésorier et de la directrice des ressources humaines de la Ville. Si aucun candidat cadre n'est proposé, un participant actif est élu par l'assemblée des participants actifs;
 - d) un (1) participant non actif désigné lors de l'assemblée annuelle par les participants non actifs et les bénéficiaires;
 - e) trois (3) membres désignés par la Ville pour la représenter sur le Comité de retraite dont un (1) élu, un (1) qui agira à titre de président et un (1) autre à titre de secrétaire du Comité;
 - f) un (1) membre indépendant désigné par la Ville en fonction de ses compétences ou de son expérience pertinente.

Les membres du Comité de retraite ainsi désignés ont tous droit de vote.

Le Syndicat des cols bleus et le Syndicat des cols blancs peuvent chacun désigner un (1) membre non-votant, non participant.

24. Le Régime est modifié afin d'augmenter à deux (2) le nombre de représentants additionnels sans droit de vote que les groupes des participants actifs et des participants non actifs et des bénéficiaires peuvent respectivement désigner lors de l'assemblée annuelle.
25. Le Régime est modifié pour prévoir que toute décision relative aux sujets énumérés ci-dessous est prise à la majorité des membres présents ayant droit de vote, sous réserve qu'au moins deux (2) membres désignés par la Ville pour la représenter et trois (3) membres désignés par les participants actifs et les participants non actifs votent dans le même sens que cette majorité :
- a) Le choix des hypothèses actuarielles en vue du dépôt de l'évaluation actuarielle;
 - b) La répartition désignée dans la politique de placement;
 - c) Le dépôt des états financiers;
 - d) Le choix de l'actuaire;

JD JS
CM

e) Le choix du ou des gestionnaires.

Si une décision ne peut être prise conformément aux règles qui précèdent, le Comité en informe les parties qui s'entendront sur la résolution du litige.

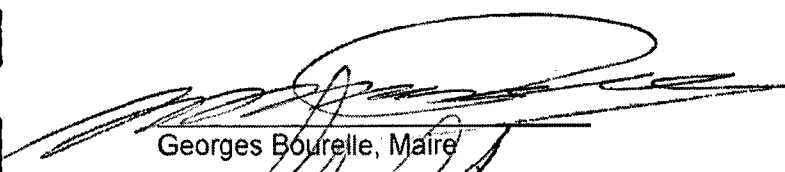
26. Le Régime est modifié pour prévoir que préalablement au dépôt d'une évaluation actuarielle, les résultats préliminaires relatifs au coût total du Régime pour le service reconnu postérieurement au 31 décembre 2013 sont transmis aux Syndicats et à la Ville.

VI. DISPOSITIONS FINALES

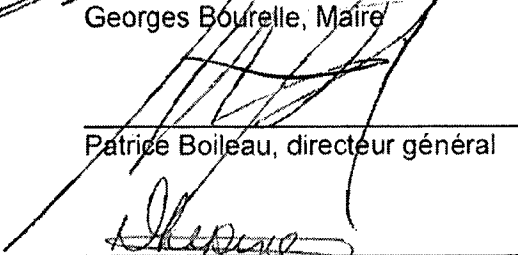
27. La présente Lettre d'entente et les modifications qui en découlent sont sujettes à l'approbation de Retraite Québec quant à sa conformité à la Loi. En cas de refus d'enregistrement, les Parties se conformeront aux articles 50 et suivants de la Loi.
28. Conformément à la Loi, la présente Lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective conclue entre la Ville et le Syndicat des cols bleus.
29. La présente entente, plus spécifiquement les modifications apportées au régime de retraite, sont faites sous réserve de la finalité des recours juridiques entrepris. Les parties conviennent d'apporter, le cas échéant, les correctifs requis afin de se conformer audit jugement, incluant le rétablissement des droits ainsi lésés et des bénéfices consentis en fonction des paramètres de la Loi 15 si le jugement le prévoit.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Beaconsfield, ce 1^{er} jour du mois de janvier 2017.


Ville de Beaconsfield



Georges Bourelle, Maire

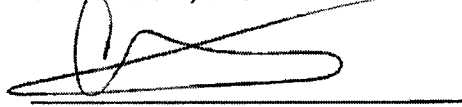


Patrice Boileau, directeur général



Diane Lépine, directrice ressources humaines

**Syndicat des Cols Bleus Regroupés
de Montréal, Section locale 301**



Chantal Racette, présidente



Frantz Élie,
membre du comité de retraite

JD

ANNEXE A
Exemples d'application de l'article 19 de la Lettre d'entente

Ex 1 :

Niveau du FS : 8 % du passif actuariel
Ratio de capitalisation du Compte général : 100 %
Résultat : Aucune utilisation du FS

Ex 2 :

Niveau du FS : 17 % du passif actuariel
Ratio de capitalisation du Compte général : 95 %
Niveau du FS, net du déficit dans le compte général : 12 %
Résultat : Aucune utilisation du FS

Ex 3 :

Niveau du FS : 17 % du passif actuariel
Ratio de capitalisation du Compte général : 98 %
Niveau du FS, net du déficit dans le compte général : 15 %
Résultat : Aucune utilisation du FS

Ex 4 :

Niveau du FS : 20 % du passif actuariel
Ratio de capitalisation du Compte général : 98 %
Niveau du FS, net du déficit dans le compte général : 18 %
Résultat : Indexation des rentes des retraités (formule à convenir). Coût de l'indexation = 2 % du passif. Transfert de 2 % du passif du FS vers le compte général.
Niveau résiduel du FS : $18\% - 2\% = 16\%$. Aucune autre utilisation du FS permise car la constitution d'une marge de 3 % est requise.

Ex 4-1 :

Niveau du FS : 20 % du passif actuariel
Ratio de capitalisation du Compte général : 98 %
Niveau du FS, net du déficit dans le compte général : 18 %
Résultat : Indexation des rentes des retraités (formule à convenir). Coût de l'indexation = 4 % du passif. Transfert de 3 % du passif du FS vers le compte général. Et donc indexation partielle de la formule convenue. La limite est de 115 % lorsqu'on octroi de l'indexation, on ne peut pas descendre en dessous.
Niveau résiduel du FS : 15% %. Aucune autre utilisation du FS permise.

Ex 5 :

Niveau du FS : 22 % du passif actuariel
Ratio de capitalisation du Compte général : 100 %
Niveau du FS, net du déficit dans le compte général : 22 %
Résultat : Indexation des rentes des retraités (formule à convenir). Coût de l'indexation = 2 % du passif. Transfert de 2 % du passif du FS vers le compte général.
Niveau résiduel du FS : $22\% - 2\% = 20\%$. La marge de 3 % est constituée par-dessus le passif d'indexation ponctuelle. L'excédent de cette marge (donc excédent de 18 % compte tenu que le passif d'indexation a été transféré dans le CG) soit 2% est utilisé pour bonification à convenir entre les parties.

JD 9/5
CML

LETTRE D'ENTENTE # 2018-0002

INTERVENUE ENTRE

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP),
Section locale 301**

(ci-après appelé le «**Syndicat**»)

ET

VILLE DE BEACONSFIELD

(ci-après appelée la «**Ville** »)

OBJET : NOMINATIONS / EMPLOYÉS PERMANENTS

Les parties conviennent de ce qui suit :

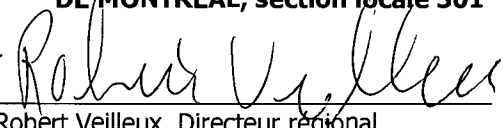
1. À la date de la signature, la Ville s'engage à combler 2 postes permanents.
2. À cette fin, les parties conviennent qu'à la signature de la convention collective, M. [REDACTED] se verra reconnaître le statut d'employé permanent, sous réserve de la réussite de la période de familiarisation prévue à l'alinéa 17.17 de la convention collective.
3. La Ville affichera, dès la signature, 1 poste d'opérateur « Annexe A-1 » selon les conditions prévues pour cette fonction.

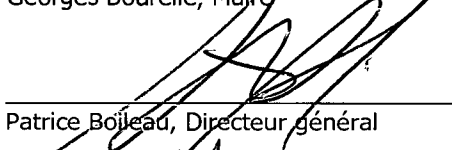
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Beaconsfield, ce 29^{ème} jour du mois d'octobre 2018


LA VILLE DE BEACONSFIELD


**SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS
DE MONTRÉAL, section locale 301**

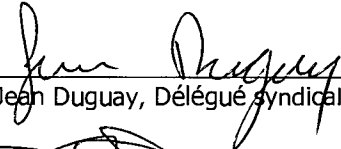

Georges Bourelle, Maire



Robert Veilleux, Directeur régional

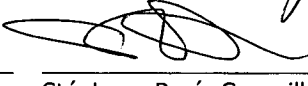

Patrice Boileau, Directeur général


Sylvie Bourbonnière, Comité de négociation


Diane Lépine, Directrice, Ressources humaines


Jean Duguay, Délégué syndical


Marie-Claude Desrochers, Directrice, Travaux publics


Stéphane Paré, Conseiller syndical SCFP



LETTRE D'ENTENTE # 2018-0003

INTERVENUE ENTRE

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP),
Section locale 301**

(ci-après appelé le «**Syndicat**»)

ET

VILLE DE BEACONSFIELD

(ci-après appelée la «**Ville** »)

OBJET : CENTRE RÉCRÉATIF

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur s'engage à maintenir l'emploi de l'employé col bleu permanent au Centre récréatif;
2. Toutefois, en cas de départ de l'employé permanent aucun affichage ne sera requis au Centre récréatif.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Beaconsfield, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2018

LA VILLE DE BEACONSFIELD

**SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS
DE MONTRÉAL, section locale 301**



Georges Bourelle, Maire

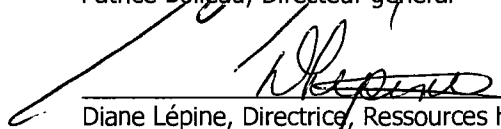
Robert Veilleux, Directeur régional



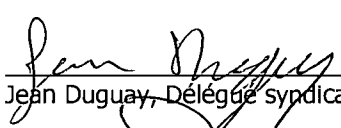
Patrice Boileau, Directeur général



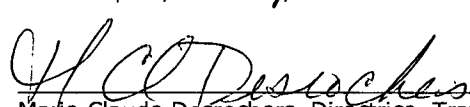
Sylvie Bourbonnière, Comité de négociation



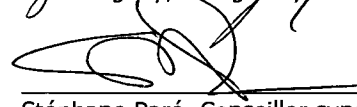
Diane Lépine, Directrice, Ressources humaines



Jean Duguay, Délégué syndical



Marie-Claude Desrochers, Directrice, Travaux publics



Stéphane Paré, Conseiller syndical SCFP



10/1/19

10/1/19

LETTRE D'ENTENTE #2018-0004

INTERVENUE ENTRE

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP),
Section locale 301**

(ci-après appelé le « **Syndicat** »)

ET

VILLE DE BEACONSFIELD

(ci-après appelée la « **Ville** »)

OBJET : ACTIVITÉS ANNUELLES

Les parties conviennent de ce qui suit :

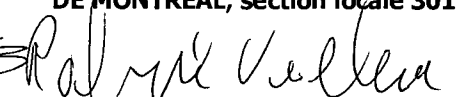
1. Lors de certaines activités annuelles telles que la Fête du Canada, la Ville de Beaconsfield s'engage, selon ses besoins, à requérir les services d'un ou de plusieurs employé(s) de l'unité de négociation pour effectuer diverses tâches telles des montages, l'entretien du site, la propreté, le transport de matériel ou toute autre tâche requise;
2. Il est toutefois entendu que la Ville pourra, conformément au troisième paragraphe de l'article 25.03 de la convention collective, maintenir sa pratique passée à cet égard;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Beaconsfield, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2018


LA VILLE DE BEACONSFIELD

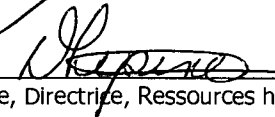
**SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS
DE MONTRÉAL, section locale 301**


Georges Bourette, Maire

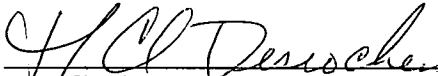

Robert Veilleux, Directeur régional


Patrice Boileau, Directeur général


Sylvie Bourbonnière, Comité de négociation


Diane Lépine, Directrice, Ressources humaines


Jean Duguay, Délégué syndical


Marie-Claude Desrochers, Directrice, Travaux publics


Stéphane Paré, Conseiller syndical SCFP



LETTRÉ D'ENTENTE # 2018-0005

INTERVENUE ENTRE

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL (SCFP),
Section locale 301**

(ci-après appelé le «**Syndicat**»)

ET

VILLE DE BEACONSFIELD

(ci-après appelée la «**Ville** »)

OBJET : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1.01 ***But***

Le but du régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans salaire sans pénaliser l'employé dans ses droits et avantages prévus à la convention collective. L'employé qui désire prendre un congé à traitement différé doit préalablement obtenir un congé sans salaire conformément aux dispositions de la convention.

1.02 ***Définition***

Le régime de congé à traitement différé, ci-dessous appelé le «Régime», vise à permettre à un employé qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans salaire de voir son salaire étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce Régime comprend d'une part une période de contribution et d'autre part une période de congé qui suit immédiatement la période de contribution.

1.03 ***Durée du régime et période de contribution***

La durée du Régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans et peut être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux paragraphes suivants. Toute fois, la durée du Régime, y incluant la prolongation, ne peut en aucun cas, excéder sept (7) ans.

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la durée du Régime peut être d'un (1) an. Toutefois, le congé accordé afin de poursuivre des études peut débuter au plus tôt huit (8) mois après la date du premier montant différé.

1.04 ***Durée du congé***

Sans anticipation, la durée de la période de congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs. Dans le cas où le congé est accepté afin de poursuivre des études, la durée minimale de la période de congé pourra être de trois (3) mois.

1.05 ***Répartition du pourcentage du salaire (RCTD)***

L'employé peut choisir une des options suivantes — le pourcentage indique la proportion du salaire reçue pendant la durée du Régime.

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00%	83.33%	87.50%	90.00%
7 mois	70.83%	80.55%	85.42%	88.33%
8 mois	66.67%	77.78%	83.33%	86.67%
9 mois		75.00%	81.25%	85.00%
10 mois		72.22%	79.17%	83.33%
11 mois		69.44%	77.08%	81.67%
12 mois		66.67%	75.00%	80.00%

1.06 ***Salaire applicable***

Le pourcentage du salaire que l'employé reçoit pendant la période de contribution est calculé, selon l'option choisie à l'article 1.05, sur la base du salaire de la fonction, majoré des fonctions supérieures et des primes horaires, s'il y a lieu, et réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention. Les ajustements rétroactifs ne sont pas considérés dans le calcul du pourcentage du salaire.

1.07 ***Droits et avantages***

Les jours fériés et autres congés avec salaire prévus à la convention collective sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, l'employé en congé à traitement différé conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la convention collective. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé.

Ces heures pourront être utilisées au retour du congé. S'il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables pour que l'employé utilise son crédit de vacances en entier, le solde des jours qui n'auront pas été pris sera reporté à l'année de référence suivante.

1.08 ***Admissibilité***

L'employé permanent qui a obtenu un congé sans traitement peut bénéficier du Régime.

- L'employé doit faire une demande écrite et signée, laquelle doit préciser la durée de la période d'étalement, la durée du congé et la date du début du congé. Elle doit, de plus, obligatoirement être signée par l'employé.
- Les modalités d'application du Régime doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'employé, sous forme de contrat lequel ne peut, en aucune façon, déroger aux dispositions du présent régime. Les sommes devant y être versées devront être déposées dans un compte chez un fiduciaire au nom de l'employé concerné.

Le Régime prend effet au plus tard, dans les soixante (60) jours de la signature du contrat.

1.09 ***Cotisations aux régimes d'assurance et de retraite***

Durant la période de contribution, les cotisations de l'employé et de la Ville aux régimes d'assurance collective et complémentaire de retraite sont celles qui auraient eu cours si l'employé ne participait pas aux régimes.

JD

Durant la période de congé, l'employé peut continuer de participer aux régimes d'assurance et complémentaire de retraite, dans la mesure où le règlement du régime le permet, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de la Ville, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance et du règlement de retraite applicables.

1.10 **Terminaison de Régime**

Le Régime prendra fin si l'un des événements suivants se produit :

- si l'employé quitte son emploi;
- si l'employé est congédié;
- en cas du décès de l'employé.

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de l'autorité compétente, l'employé peut se retirer du Régime à la condition de donner un préavis d'au moins six (6) mois à cet effet avant la date prévue du congé.

Advenant la terminaison du contrat pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ci-dessus, le Régime prend fin à la date de l'événement y donnant lieu et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

1.11 **Interruption temporaire du Régime**

Si l'employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant le début de la période prévue du congé, la participation au Régime est suspendue à compter de l'événement. La durée du Régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant. Durant la période d'interruption, les pleines prestations d'accident du travail sont payables.

Si l'employé doit s'absenter en raison de maladie avant le début de la période prévue du congé, la participation au Régime est suspendue pour la durée de l'absence à compter de l'expiration du délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité de courte durée. À son retour au travail à temps plein, la durée du Régime est ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.

1.12 **Congés parentaux**

Dans le cas de congés parentaux, la participation au Régime est suspendue pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du Régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé prévue au Régime est reportée en conséquence.

Durant l'interruption, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si l'employé ne participait pas au Régime.

1.13 **Suspension**

Si l'employé fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé, l'employé peut reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension, sauf si cette dernière devait être renversée par suite d'un grief la contestant.

1.14 En aucun temps la durée du Régime prolongée en application des dispositions prévues aux clauses 1.11 à 1.13, ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 1.03.

JD 

S'il advient que l'absence en raison de maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de même que d'une suspension perdue au-delà de la durée maximale du Régime, le Régime prend fin et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

1.15 **Retour**

À son retour du congé, l'employé est réintégré dans sa fonction et reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction. Il devra accomplir son emploi habituel ou tout autre emploi régi par la présente convention pour une durée au moins égale à la durée du congé.

1.16 **Généralité**

Aucune disposition du présent Régime ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il ne s'était pas prévalu du congé à traitement différé.

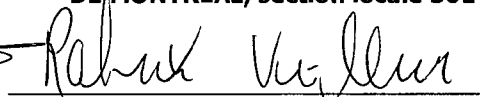
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Beaconsfield, ce 29^{ième} jour du mois d'octobre 2018

LA VILLE DE BEACONSFIELD


**SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS
DE MONTRÉAL, section locale 301**



Georges Bourelle, Maire



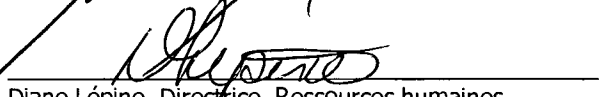
Robert Veilleux, Directeur régional



Patrice Boileau, Directeur général



Sylvie Bourbonnière, Comité de négociation




Diane Lépine, Directrice, Ressources humaines



Jean Duguay, Délégué syndical



Marie-Claude Desrochers, Directrice, Travaux publics



Stéphane Paré, Conseiller syndical SCFP

