

Châteauguay



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE CHÂTEAUGUAY

(ci-après appelée LA VILLE)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 2294 (Cols blancs)

(ci-après appelé LE SYNDICAT)

Du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| ANNEXE «ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION..... | 5 |
| ARTICLE 2.00 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE..... | 5 |
| ARTICLE 3.00 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES | 5 |
| ARTICLE 4.00 DÉFINITION DES TERMES | 6 |
| ARTICLE 5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE | 11 |
| ARTICLE 6.00 ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES..... | 11 |
| ARTICLE 7.00 MESURES DISCIPLINAIRES..... | 13 |
| ARTICLE 8.00 ANCIENNETÉ..... | 13 |
| ARTICLE 9.00 PROCÉDURE DE GRIEFS..... | 17 |
| ARTICLE 10.00 RÉGIME DE RETRAITE | 19 |
| ARTICLE 11.00 SÉCURITÉ ET SANTÉ..... | 20 |
| ARTICLE 12.00 FUSION..... | 22 |
| ARTICLE 13.00 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL..... | 23 |
| ARTICLE 14.00 CONGÉS PARENTAUX..... | 24 |
| ARTICLE 15.00 ASSURANCE COLLECTIVE..... | 25 |
| ARTICLE 16.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI | 27 |
| ARTICLE 17.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 27 |

| | |
|---|-----------|
| ARTICLE 18.00 ÉVÉNEMENTS SOCIAUX..... | 30 |
| ARTICLE 19.00 VACANCES ANNUELLES PAYÉES | 32 |
| ARTICLE 20.00 ADMINISTRATION DES SALAIRES | 35 |
| ARTICLE 21.00 PRIMES..... | 37 |
| ARTICLE 22.00 PERFECTIONNEMENT | 37 |
| ARTICLE 23.00 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES..... | 38 |
| ARTICLE 24.00 HEURES DE TRAVAIL | 40 |
| ARTICLE 25.00 COMITÉ DE BONNE ENTENTE..... | 41 |
| ARTICLE 26.00 RÉTROACTIVITÉ..... | 42 |
| ARTICLE 27.00 ECHELLE SALARIALE | 42 |
| ARTICLE 28.00 DURÉE DE LA CONVENTION | 42 |
| ARTICLE 29 INTÉGRATION D'UNE GRILLE SALARIALE..... | 43 |
| ARTICLE 30 RÈGLEMENT DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE SON MAINTIEN, DE L'ÉQUITÉ INTERNE ET DE L'ÉVALUATION DES FONCTIONS..... | 43 |
| ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION..... | 43 |
| ANNEXE «A» - LISTE D'ANCIENNETÉ | 45 |
| ANNEXE «B» -GRILLE SALARIALE- Liste des fonctions et classes salariales..... | 48 |
| ANNEXE "B" - Taux horaire au 31 décembre 2003..... | 54 |
| ANNEXE "B" - Taux horaire 2004..... | 55 |
| ANNEXE "B" - Taux horaire 2005..... | 56 |

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville, le Syndicat et les employés, d'assurer un meilleur climat du travail et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 1.02 D'une part, la Ville s'engage à traiter ses employés avec considération et, d'autre part, le Syndicat s'engage à encourager les employés à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE 2.00 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 2.01 A) La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation syndical émis conformément aux dispositions du Code du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2294, et ses amendements pour représenter « Tous les employés de bureau au sens du Code du travail, à l'exception des moniteurs de parcs et ceux déjà accrédités ».
- B) La Ville reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les employés régis par la présente convention..
- 2.02 Les employés de la Ville régis par d'autres certificats d'accréditation et ceux affectés à des postes de cadres ou autres ne peuvent ni occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas d'entraînement ou d'exception. Les cas d'exception signifient les situations où il n'y a pas d'employé disponible satisfaisant les exigences normales des tâches à accomplir et que le travail doit être fait d'urgence.
- 2.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 3.00 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 3.01 A) Il est convenu que le Syndicat est autorisé à se servir des tableaux d'affichage placés aux endroits actuellement désignés à la condition que l'emploi de ces tableaux d'affichage soit restreint aux seuls affichages d'avis qui ont été signés par le président ou tout autre officier signataire autorisé du Syndicat, en autant qu'il n'y ait aucune discrimination.
- B) Les avis du Syndicat peuvent être affichés dans les services aux endroits habituels sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par la Ville.

- 3.02 Il est entendu que la Ville a le droit de diriger, de gérer et d'administrer ses affaires, d'engager, de rétrograder, de suspendre et de congédier ses employés conformément à ses obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 3.03 La nullité d'un article ou partie d'un article, parce qu'étant contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement de l'article concerné, lequel est alors considéré comme non existant.
- 3.04 Il est entendu qu'il n'y a pas de distinction, de coercition, d'intimidation ou de harcèlement de la part de la Ville et du Syndicat ou de ses représentants contre un employé à cause de ses activités syndicales licites ou pour des raisons de race, de sexe, de couleur, de religion, d'âge ou d'état civil.
- 3.05 Tout employé régi par la présente convention a le droit, sur rendez-vous et avec la permission de son supérieur immédiat, de consulter, durant les heures régulières de travail, son dossier officiel sous la surveillance de la Direction. L'employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical, s'il le désire.
- 3.06 La Ville s'engage à accorder entrée libre sur ses terrains et bâtisses aux représentants accrédités du Syndicat canadien de la fonction publique aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat et ce, à tout temps jugé à propos par le Syndicat et après avoir avisé la Direction. Le syndicat peut, au besoin, s'adjoindre des conseillers spéciaux lors de rencontres avec la Ville.
- 3.07 La Ville agit par l'entremise de sa Direction. Toutefois, dans le cours normal de ses relations directes avec les employés, la Ville agit par l'entremise de leur supérieur immédiat.
- 3.08 Dans un délai d'un (1) mois après la signature de la présente convention, et par la suite au plus tard au 31 janvier de chaque année, la Ville remet au Syndicat la liste des employés régis par la présente convention. Cette liste contient le nom de chaque employé, sa fonction, son statut et sa date d'entrée à la Ville. De plus, le Syndicat reçoit copie de la liste des employés temporaires embauchés entérinée à chaque réunion du Conseil.

ARTICLE 4.00 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes ont la signification ci-après définie:
- A) «DIRECTION»:

Signifie le Directeur général de la Ville ou son représentant;

B) «EMPLOYÉ»:

Signifie tout salarié régi par le certificat d'accréditation émis par le service d'accréditation du ministère du Travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2294. Dans la présente convention, lorsque le contexte l'exige, le masculin comprend le féminin et vice versa;

C) «EMPLOYÉ À L'ESSAI»:

Signifie l'employé embauché dans le but de combler un poste permanent et qui n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés dans une période d'un an à compter de sa date d'embauche.

Nonobstant ce qui précède, l'employé à l'essai qui a été embauché précédemment à titre d'employé temporaire verra sa période d'essai réduite à quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés à la suite de son embauche, s'il postule la permanence au sein de l'unité administrative où il a accumulé son expérience et à un poste qu'il a déjà occupé pendant un minimum de quarante-cinq (45) jours ouvrables dans les douze (12) mois précédent son embauche comme employé permanent à l'essai.

Cet employé a droit aux avantages de la présente convention, sauf en ce qui concerne le droit au grief en cas de congédiement.

D) «EMPLOYÉ PERMANENT»:

Signifie tout employé qui a complété sa période d'essai de façon satisfaisante. La nomination d'un tel employé doit être ratifiée par une résolution du Conseil de la Ville dans le délai prescrit au paragraphe C) du présent article. À défaut de ce faire, l'employé devient automatiquement permanent à l'expiration dudit délai. Cependant, ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

E) «EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL»:

Signifie tout employé requis pour compléter la grille horaire de travail des employés permanents des Services récréatifs et communautaires et de la Bibliothèque. La liste de ces employés apparaît à l'annexe «H». Ces employés ont droit aux seuls avantages suivants de la présente convention:

- 1° Il reçoit le salaire de la classe du poste auquel il est assigné, la progression d'échelon se faisant selon l'ancienneté calculée en heures, selon l'annexe « H »;
- 2° Il a droit à une indemnité afférente au congé annuel de 4% du salaire gagné (6% après cinq (5) ans) selon la *Loi sur les normes du travail* et 8% du salaire gagné après 10 ans; en fonction de sa date d'embauche. Ces montants sont versés chaque semaine;
- 3° Il a droit à un montant équivalent à 5% du salaire gagné pour tenir lieu de congés fériés. Ces montants sont versés à chaque semaine;
- 4° L'employé régulier à temps partiel, sur un remplacement de plus de 6 mois d'un poste permanent, a droit :
 - a) au pourcentage de vacances équivalant aux jours accordés à un employé permanent;
 - b) au 6% du salaire gagné pour tenir lieu de congés fériés;
 - c) à 4% du salaire gagné pour tenir lieu de jours de maladie
 - d) les remplacements sont accordés et comblés par date d'embauche d'abord par les employés réguliers temps partiel et par la suite, par les employés temporaires ;
- 5° Il bénéficie d'une ancienneté calculée en fonction de sa date de nomination à titre d'employé régulier à temps partiel telle que spécifiée à l'annexe «H»;
- 6° L'employé est tenu de payer la cotisation syndicale;
- 7° Il a droit à la prime prévue au paragraphe 21.02;
- 8° Il reçoit hebdomadairement un montant équivalent à 3,8% du salaire gagné en compensation des jours de maladie prévus pour les employés permanents.
- 9° Il bénéficie des protections d'assurance selon les modalités du plan d'assurance en vigueur et ce, après douze (12) semaines d'emploi continu.
- 10° L'employé bénéficie des congés spéciaux prévus à l'article 18.00 au prorata des jours travaillés lorsque l'événement se produit les jours de travail déjà cédulés.
- 11° Dans le cas de remplacement à la bibliothèque, les employés réguliers à temps partiel doivent émettre toutes leurs disponibilités deux (2) fois par année (en août et en décembre).

Les remplacements sont accordés selon la date d'embauche d'abord aux employés réguliers à temps partiel et ensuite aux employés temporaires.

Il est convenu que les horaires préétablis ne sont pas défaits dans les cas de remplacement.

F) «EMPLOYÉ TEMPORAIRE»:

Signifie un employé embauché, soit pour parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu, soit pour accomplir un travail spécifique, et qui doit être licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé. L'embauche d'employés temporaires ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre d'employés permanents existant.

Les employés bénéficient des seuls avantages suivants:

- 1° Salaire : pour l'employé temporaire à l'emploi de la Ville, il reçoit le salaire de la classe du poste auquel il est assigné, la progression d'échelon se faisant, selon l'annexe « J », en autant que sa période d'emploi soit continue et non interrompue;
- 2° Heures de travail;
- 3° Surtemps: le temps supplémentaire est payé et ne peut être repris en temps;
- 4° Prime de quart;
- 5° Cotisation syndicale;
- 6° Lors de son premier jour de travail pour la Ville, le service des ressources humaines attribue à chaque employé temporaire un rang que celui-ci conserve jusqu'à l'obtention du statut d'employé permanent.

Lorsqu'il y a plus d'un employé temporaire embauché le même jour, le rang pour l'annexe « J » est déterminé par tirage au sort en présence des parties intéressées.
- 7° Pour les fêtes chômées et payées prévues à l'article 23.00, et pour les congés spéciaux prévus à l'article 18.00, l'employé temporaire n'y a droit qu'à la condition qu'il ait été de façon continue à l'emploi de la Ville pour une période d'au moins trente (30) jours ouvrables immédiatement avant le début du congé.

- 8° L'employé temporaire dont la durée d'emploi continu doit excéder ou excède six (6) mois a droit aux avantages de la convention collective à l'exception du droit au grief en cas de congédiement et au régime de sécurité du salaire à long terme.
- 9° Il bénéficie des protections d'assurance selon les modalités du plan d'assurance en vigueur. Le coût de la prime est partagé selon les dispositions prévues à l'article 15.01.
- 10⁰ En guise de compensation pour fins de vacances, ce dernier reçoit hebdomadairement un pourcentage du salaire gagné selon la *Loi sur les normes du travail* en fonction de sa date d'embauche de la façon suivante :
- 4% du salaire gagné après un (1) an, et 6% du salaire gagné après cinq (5) ans.

Les personnes embauchées au statut d'employé temporaire, en vertu de programmes gouvernementaux de subventions sont régies par la présente convention si elles accomplissent des travaux normalement effectués par les employés couverts par le certificat d'accréditation.

G) «STAGIAIRE»:

Signifie toute personne poursuivant des études régulières dans des écoles reconnues pour des sessions complètes et ce, à temps plein.

Tous les stagiaires sont reçus au sein des différents services de la Ville suite à un protocole d'entente signé entre la Ville et le Syndicat.

H) «FONCTION SIMILAIRE»:

Poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes; elles sont décrites dans la nomenclature en annexe « F » de la convention.

I) «FONCTION»

Se référer au manuel d'évaluation.

J) «POSTE»:

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

K) «CONJOINT»:

Les personnes

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

ARTICLE 5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tout employé membre du Syndicat à la signature de la présente convention doit demeurer membre en règle pendant toute la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat et le demeurer pendant toute la durée de la convention.
- 5.03 En tout temps, le Syndicat peut consulter la liste des employés et la liste des cotisations perçues afin de s'assurer de la remise intégrale de la cotisation syndicale. En cas d'erreur, il prévient immédiatement la Direction.
- 5.04 La Ville n'est pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un employé parce que le Syndicat l'a exclu de ses rangs.
- 5.05 Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire est fixé par résolution du Syndicat. Sur réception d'une copie certifiée de cette résolution, la Ville effectue la déduction à la date effective mentionnée à la résolution.
- 5.06 La Ville s'engage à retenir à même le salaire de tous les employés assujettis à la présente convention les cotisations syndicales fixées par le Syndicat et ce, selon les modalités de retenue du Syndicat. Le trésorier de la Ville doit faire parvenir au trésorier du Syndicat les sommes ainsi retenues avec la liste des noms des employés et le montant retenu pour chacun et le nombre d'heures de travail; le tout, le ou vers le 15 de chaque mois pour les cotisations du mois précédent.

ARTICLE 6.00 ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 Deux (2) membres du comité de griefs ou trois (3) membres du comité de négociation peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de rencontres avec la Ville ou ses représentants. Cet avis doit avoir été donné au moins 48 heures à l'avance.

- 6.02 Sur demande écrite du Syndicat, des congés d'absence avec solde sont accordés aux employés dans le but d'assister aux congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, du Syndicat canadien de la fonction publique, du Conseil du Québec, des stages d'études ou autres activités syndicales reliés à l'application de la convention collective, le tout aux conditions suivantes:
- A) Le Syndicat avise le supérieur immédiat dans un délai de quarante-huit (48) heures à l'avance concernant les activités syndicales reliées à l'application de la convention collective et d'une semaine à l'avance dans les autres cas.
 - B) Pour l'ensemble des délégués, cette absence ne doit pas dépasser six cent (600) heures-personne par année contractuelle. Les crédits non utilisés dans une année contractuelle sont reportés sur l'année suivante jusqu'à concurrence d'un maximum de six cent (600) heures-personne; le total annuel ne pouvant excéder mille deux cent (1200) heures-personne par année. Sur approbation de la Direction, laquelle ne peut refuser sans motif valable, et dans des cas particuliers, il pourrait avoir anticipation d'un maximum de six cent (600) heures-personne allouées de l'année suivante. La banque ne sera pas diminué pour les rencontres avec la ville ainsi que pour la préparation d'arbitrage et de dossier de SST.
- 6.03 La Ville s'engage à libérer avec salaire tout employé appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.
- 6.04 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander des libérations pour activités syndicales au bureau de la Direction.
- 6.05 Le syndicat fournit à la Ville la liste des délégués chargés de le représenter auprès des organismes ci-avant mentionnés. Le Syndicat informe également la Ville de toute modification à cette liste.
- 6.06 Un représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec la permission de son supérieur immédiat, peut en tout temps rencontrer un employé relativement à un grief durant les heures de travail.
- 6.07 Dans tous les cas disciplinaires, l'employé convoqué par la Ville ou qui désire rencontrer la Ville doit être avisé au préalable qu'il peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- 6.08 Dans toute rencontre entre la Ville et le Syndicat, relative à l'application de la présente convention, le Syndicat peut être représenté par au moins deux (2) représentants dûment mandatés.

- 6.09 A) À la demande du Syndicat, la Ville libère sans solde, pour une période minimale de six (6) mois, un employé permanent pour occuper une fonction syndicale au sein du Syndicat canadien de la fonction publique ou un de ses corps affiliés. À cet effet, le Syndicat doit fournir toutes les pièces justificatives requises par la Ville. Si cette libération excède une période de douze (12) mois, l'employé ne pourra réintégrer son ancien poste que s'il est disponible. Il pourra toutefois obtenir le premier poste vacant pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- B) Une libération demandée pour une période inférieure à six (6) mois ne pourra être refusée par la Ville sans motif sérieux, mais ne sera accordée qu'à un seul employé à la fois.

ARTICLE 7.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Seuls les avertissements disciplinaires écrits dont l'employé a reçu copie dans les quinze (15) jours de l'infraction ou de la connaissance de l'infraction par la Ville, mais ne dépassant pas six (6) mois de l'événement, peuvent être déposés en preuve lors de l'arbitrage. Les parties doivent se rencontrer pour faire valoir leurs points de vue avant que la ou les mesures prennent effet.
- 7.02 À l'arbitrage, les mesures disciplinaires écrites datant de plus de douze (12) mois ne peuvent être utilisées s'il n'y en a pas eu d'autres de même nature durant cette période.
- 7.03 La suspension d'un employé pour mesures disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 7.04 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante incombe à la Ville.
- 7.05 Dans le cas de mesures disciplinaires jugées non fondées par un arbitre, ou à la suite d'un accord entre les parties, la Ville convient de rectifier la situation auprès des personnes mal informées.

ARTICLE 8.00 ANCIENNETÉ

- 8.01 Pour fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu en années, en mois, en jours de tout employé permanent régi par cette convention.
- 8.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert après avoir obtenu le statut d'employé permanent et s'applique dès lors rétroactivement à la date du début de la période d'essai.

- 8.03 Si deux ou plusieurs employés obtiennent leur permanence la même date. L'employé dûment inscrit sur la liste de rappel des employés temporaires (annexe « J ») a priorité pour l'ancienneté.
- 8.04 L'annexe «A» de la présente convention indique, à la date de sa signature, la liste d'ancienneté des employés permanents au service de la Ville à cette même date. Cette liste est mise à jour au 1^{er} janvier de chaque année et affichée aux lieux habituels. Cette liste indique également le poste occupé. Une copie est remise au Syndicat au même moment.
- 8.05 L'employé permanent conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- A) Dans les cas d'absence du travail pour raison de maladie ou d'accident du travail;
 - B) Dans les cas d'absence du travail pour raison de maladie ou d'accident autre que du travail;
 - C) Dans le cas de suspension disciplinaire;
 - D) Dans les autres cas d'absence prévue par la présente convention ou autrement autorisée par la Ville.
- 8.06 L'employé permanent conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans le cas d'absence du travail pour raison de maladie ou d'accident autre que du travail lorsque cette absence est pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois de calendrier.
- 8.07 L'employé permanent perd son ancienneté et n'est plus considéré à l'emploi de la Ville dans les cas suivants :
- A) Abandon volontaire du service de la Ville;
 - B) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- 8.08 Un employé permanent faisant partie de l'unité de négociation promu à une fonction exclue de l'unité de négociation pourra à l'intérieur d'une période d'essai d'un (1) an retourner à un poste couvert par l'accréditation sans perte de bénéfices ou de privilèges accordés par la présente convention. Cependant, l'employé qui revient dans l'unité d'accréditation en dedans d'une période d'un (1) an paiera la cotisation syndicale et pourra exercer ses droits d'ancienneté en conformité avec les dispositions de la convention collective mais il n'aura pas le droit de déplacer à son retour un employé permanent.
- 8.09 Pour les employés non sujets à la sécurité d'emploi, lors d'une mise à pied, l'Employeur prend en considération l'ancienneté générale dans le service où

doit se faire la mise à pied pourvu, toutefois, que les employés qui restent au travail aient les qualifications et la compétence requises pour exécuter le travail qui reste à être effectué. Lorsqu'un employé est ainsi mis à pied, s'il possède la compétence requise pour remplir une fonction dans un autre service, il peut se servir de son ancienneté pour déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans chacun des services régis par la présente convention.

8.10 Dans le cas d'un rappel au travail, l'Employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté pourvu toutefois que les employés concernés soient en mesure d'accomplir les exigences de la tâche en cause.

8.11 Considérant qu'une personne handicapée signifie toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale, ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse, ou tout autre moyen pour pallier à son handicap, la Ville et le Syndicat conviennent d'établir un plan d'embauche pour personnes handicapées en favorisant d'abord l'intégration des employés couverts par la présente accréditation. Les personnes ainsi visées bénéficieront d'une ancienneté privilégiée leur permettant l'accès à tout poste disponible correspondant à leurs capacités.

8.12 REMPLACEMENT

Dans les cas de remplacements, si la Ville désire combler le poste, la procédure est la suivante:

- A) Dans le cas d'un remplacement de 20 jours ouvrables et moins, le remplacement peut s'effectuer par un temporaire tel qu'indiqué à l'annexe « J ».
- B) Dans les cas d'un remplacement de 20 à 40 jours ouvrables, le remplacement s'effectue de la façon suivante:
 - 1. Par un employé permanent de l'unité administrative, tel qu'indiqué à l'annexe « L » qui est en mesure d'accomplir la ou les tâches;
 - 2. Par un employé régulier à temps partiel de l'unité administrative;
 - 3. Par un employé temporaire ;
- C)
 - i. Dans le cas d'un remplacement de 40 jours ouvrables et plus, la Ville affiche un avis à cet effet pendant 5 jours ouvrables selon les dispositions de la convention collective prévues à l'article 8.14.

- ii. Le poste devenu vacant dû au remplacement, est comblé par la procédure prévue au paragraphe 8.12 B)
- iii. Pour les remplacements de 80 jours ouvrables et plus (ex : congé de maternité, congé sans solde, etc.), le poste devenu vacant dû au remplacement (2^e mouvement) est affiché lui aussi pendant cinq jours.
- iv. Le poste devenu vacant dû à ce remplacement est comblé par la procédure prévue au paragraphe 8.12 B).
- v. L'employé temporaire sélectionné pour une affectation temporaire doit terminer sa période d'affectation pour être éligible à tout autre poste temporaire affiché, sauf s'il lui reste 15 jours ouvrables et moins à travailler.
- vi. Le départ pour la computation des délais prévu au présent article est la première journée de l'absence.

8.13 PROMOTION, MUTATION ET AFFICHAGE

Dans le cas de promotion ou s'il se produit une vacance que la Ville désire remplir au sein de l'unité de négociation, ou qu'une nouvelle fonction régie par la présente convention est créée, la Ville doit afficher un avis à cet effet pendant dix (10) jours ouvrables, copie de cet avis doit être acheminée au Syndicat sans délai.

8.14 Lors de l'affichage, tout avis de poste vacant mentionne le titre du poste, le Service ou la Division, le salaire selon la classification officielle ou provisoire en cours d'évaluation, une description sommaire de la tâche à accomplir, les prérequis et les exigences normales du poste et une copie de la description des fonctions.

8.15 Les employés intéressés doivent faire part de leur demande de promotion ou de mutation à la Direction dans un délai de dix (10) jours à compter du début de la période d'affichage.

8.16 Dans tous les cas de mouvement de personnel (remplacement, promotion et mutation) à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté est parmi tous les autres facteurs, celui qui est le plus déterminant à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales de la fonction ou du poste visé.

Cependant, l'employé qui ne possède pas la scolarité requise ou l'expérience requise prévues à la description de fonction, peut présenter sa candidature s'il satisfait aux dispositions de la « Politique d'équivalence scolarité-expérience aux fins du mouvement de personnel » apparaissant en annexe « N » ; la décision du Service des ressources humaines concernant

l'interprétation et l'application de cette politique est sujette à la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 8.17 Dans l'éventualité où la Ville ne désire pas combler un poste vacant, elle doit en aviser le Syndicat par écrit dans les vingt et un (21) jours ouvrables de la vacance.
- 8.18 Tout employé promu ou changé de fonction a droit à une période maximum de trente (30) jours effectivement travaillés pour se familiariser avec sa nouvelle fonction. Si, au cours de cette période, l'employé ou la Ville n'est pas satisfait de sa nouvelle occupation, il a le droit de le retourner à son ancienne fonction, laquelle ne sera pas comblée de façon permanente pendant cette période (30 jours).
- 8.19 La Ville informe le Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'échéance du délai d'affichage de la nomination qu'elle a faite. La Ville avertit par écrit les postulants du candidat choisi. Si le ou les postes n'ont pas été comblés, la Ville en avise le Syndicat.
- 8.20 Le défaut de poser sa candidature pour une promotion ou le fait pour un employé de ne pas être accepté à une nouvelle fonction n'affecte d'aucune manière le droit de cet employé à des promotions subséquentes.
- 8.21 Si parmi les employés permanents, aucun candidat n'a les prérequis et exigences, la Ville est libre d'embaucher une personne de son choix pour remplir la nouvelle fonction ou la vacance. La Ville privilégie d'abord l'embauche des employés réguliers à temps partiel et par la suite des employés temporaires rencontrant les prérequis et exigences. Parmi ces employés la Ville privilégie l'embauche des employés qui détiennent la formation requise, l'expérience dans le poste et reconnaît également ce qui suit:
- a) pour l'employé régulier à temps partiel, sa date de nomination telle que prévue à l'annexe «H»;
 - b) pour l'employé temporaire son rang de rappel prévu à l'annexe «J»;
- 8.22 Tout membre de l'exécutif du Syndicat peut compléter un formulaire de demande d'emploi au nom d'un employé absent.
- 8.23 À l'embauche, la Ville informe le Syndicat, par écrit, dans un délai de vingt-et-un (21) jours ouvrables du statut de l'employé. Il en est de même dans le cas de tout changement de statut d'un employé en cours d'emploi.

ARTICLE 9.00 PROCÉDURE DE GRIEFS

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

9.02 Première étape

L'employé ou le groupe d'employés, accompagné d'un ou plusieurs membres du Syndicat (maximum de quatre (4) employés), doit déposer son grief au Service des ressources humaines en une (1) copie, dans les trente (30) jours qui ont suscité la plainte. Le supérieur immédiat fait parvenir sa réponse écrite au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent ce dépôt. Toutefois, un grief collectif peut être déposé directement en deuxième étape.

Deuxième étape

Si le supérieur immédiat ne répond pas ou que sa réponse est jugée insatisfaisante, les parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la date où la réponse du supérieur parvient ou aurait dû parvenir au Syndicat, à défaut de quoi la partie demanderesse gagne.

Troisième étape

À la suite de la rencontre prévue à l'étape précédente, la Ville ou le Syndicat envoie sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivent le délai prévu à l'étape précédente.

Quatrième étape

À défaut d'une rencontre ou d'une réponse dans les délais prévus, la partie se prétendant lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant par écrit l'autre partie dans un délai de trente (30) jours suivant le dernier délai ci-avant prévu.

9.03 Sur réception de cet avis, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, à la demande de l'une des parties, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail.

9.04 L'arbitre fixe sans délai la date de la première audition. Les auditions ont lieu à l'hôtel de ville de Châteauguay.

9.05 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.

9.06 Une erreur d'écriture dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.

- 9.07 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 9.08 Un représentant ou conseiller technique du Syndicat conformément aux dispositions du Code du travail peut assister et aider le comité de négociation et le comité de griefs dans leurs représentations auprès de la Ville.
- 9.09 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit à la présente convention.
- 9.10 En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, de l'annuler, de la modifier ou de rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.
- 9.11 L'arbitre procède à l'audition du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés et rend sentence motivée.
- 9.12 L'arbitre doit communiquer sa décision par écrit aux deux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties. Le défaut de rendre la décision dans le délai prévu n'invalide pas la décision.
- 9.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 9.14 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre tels que prévus au Code du travail sont à la charge des deux (2) parties à parts égales.
- 9.15 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Ville et le Syndicat.

ARTICLE 10.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 10.01 La Ville s'engage à maintenir le régime de retraite en vigueur et à le modifier selon les modalités suivantes pour tout employé couvert par la présente convention:
- A) Depuis l'année 1988, les cotisations des employés et de l'Employeur s'accumulent au taux maximum de 7% au lieu du taux de rendement de la Caisse;
 - B) L'âge normal de retraite demeure à 65 ans, mais l'employé participant peut se retirer dès que la somme de son âge et de ses années de service atteindra «85» et ce, sans réduction de sa rente de retraite;

- C) La formule de rente du régime en vigueur est maintenue pour le service antérieur au 1^{er} janvier 1989. C'est la rente calculée au 31 décembre 1988 et payable à la retraite qui sera versée à chaque participant plus la rente pour chaque année de service après le 31 décembre 1988 qui sera égale à 2,0% du salaire final moyen des trois meilleures années de participation précédant la retraite;
- D) Les coûts inhérents au nouveau régime sont payés à parts égales par les participants et par la Ville;
- E) La contribution réelle des participants est fixée à 7% du salaire de base mais la contribution attribuable aux participants est de 9%, l'excédent de 2% est financé par la Ville. La contribution de la Ville est fixée à 9%;
- F) Tout surplus futur identifié aux employés participants et non utilisé pour le financement du nouveau régime sera utilisé exclusivement pour améliorer les bénéfices des participants;
- G) Les ajustements des contributions prévues au paragraphe «E» seront versées rétroactivement au 1^{er} janvier 2002 et ce, suite au dépôt du rapport actuariel.

10.02 Un comité de retraite est formé. Il est composé à parts égales de représentants des participants et de représentant de la Ville. Un représentant des participants est nommé par chaque formation syndicale et par le groupe d'employés non syndiqués. Pour chaque représentant des participants, la Ville nomme un représentant de la Ville. Le comité de retraite a pour fonction de recevoir les rapports de gestion des placements et d'administration des dossiers et de faire rapport au conseil de la Ville en fournissant les recommandations appropriées et ce, en conformité avec les dispositions des lois en vigueur.

10.03 Que la Ville permette aux employés qui le désirent de se faire retenir dix-huit pour-cent (18 %) du salaire en temps supplémentaire pour le déposer dans un fonds de la FTQ, jusqu'au maximum prévu par la loi.

ARTICLE 11.00 SÉCURITÉ ET SANTÉ

11.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

11.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. À cette fin, un comité de sécurité est formé d'un nombre égal de représentants des parties.

- 11.03 La Ville doit fournir des moyens de protection raisonnables et tout autre outillage requis par la loi dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 11.04 Tout employé doit, dès que possible, faire rapport tel que requis par son supérieur immédiat de toute défectuosité dans l'outillage et la machinerie qu'il utilise. La Ville agit alors avec diligence.
- 11.05 La Ville peut faire examiner, à ses frais, l'employé par un professionnel de la santé.
- 11.06 La Ville maintient une cuisine normalement équipée dans les principaux lieux de travail, dans un endroit approprié.
- 11.07 Il incombe à la Ville de mettre à la disposition des employés, dans chaque service, une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.
- 11.08 La Ville s'engage à fournir, au besoin, à tous les employés, des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, suivant la liste qui apparaît à l'annexe « E » de la présente convention.
- 11.09 Il incombe à la Ville d'offrir aux employés dans chaque service des cours de premiers soins adaptés à leurs besoins.
- 11.10 L'Employeur et le syndicat reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé qui demande un traitement approprié.
- 11.11 Par définition, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des maladies chroniques, progressives, un dérèglement du comportement caractérisé par la consommation répétée de substances intoxicantes à un niveau qui excède l'utilisation normale ou les habitudes sociales de la communauté. Cette habitude nuit à la santé, aux relations interpersonnelles ou au rendement au travail du toxicomane. Tout employé qui, à cause d'abus répétés ou constants d'alcool ou de drogues, ne peut accomplir ses tâches de façon efficace et sécuritaire et qui, pour les mêmes raisons, perd la confiance de ses pairs et de ses supérieurs, doit être considéré comme un toxicomane problème.
- 11.12 La Ville et le Syndicat reconnaissent que la toxicomanie est une maladie qui peut être traitée et contrôlée. Avant tout, il incombe à l'employé lui-même de reconnaître son problème de toxicomanie. Un employé qui soupçonne avoir un problème d'alcool peut demander l'aide pour trouver des solutions à son problème. Il existe des organisme aptes à établir un diagnostic et une cure appropriés. La Ville, quant à elle, assure l'employé que cette démarche ne mettra nullement en péril son emploi ou ses chances d'avancement, pourvu

qu'il entreprenne un programme de réhabilitation qui lui permettra de maîtriser le problème s'il y a lieu.

- 11.13 Si le diagnostic de toxicomanie est confirmé, la responsabilité de collaborer de plein gré au programme de réhabilitation n'appartient qu'à l'employé.
- 11.14 La Ville accordera à l'employé un congé pour toute la durée de la cure. Cet employé est alors éligible aux avantages prévus au régime d'assurances collectives des employés de la Ville.
- 11.15 L'Employeur et le syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées afin d'assurer le mieux être des personnes aux prises avec ce problème. L'Employeur et le syndicat acceptent une collaboration afin d'aider les employés à prendre les moyens nécessaires pour assurer leur réhabilitation et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.
- 11.16 L'Employeur et le syndicat s'engagent à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace des intervenants en milieu de travail. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être versés à leur dossier sauf si la personne accepte de donner les informations.
- En aucun cas, ces informations ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application du présent article ou des régimes d'assurances.
- 11.17 De plus, l'Employeur s'engage à défrayer la totalité de frais de séjour et/ou du suivi en clinique spécialisée reconnue dans le traitement d'alcoolisme et de toxicomanies et accréditée par les parties.

11.18 Surveillance électronique

Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger la Ville à l'égard d'actes tels que : le vol, la fraude, la déprédation. En aucun temps ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires, à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.

ARTICLE 12.00 FUSION

- 12.01 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 la présente convention conserve son emploi et les droits dont il jouit en vertu de cette convention.

ARTICLE 13.00 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

- 13.01 Dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, l'employé reçoit 100% de son salaire net retenu et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin de la Ville fasse rapport que cet employé souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans une telle éventualité, l'employé concerné reçoit directement de la Ville les prestations ou autres compensations accordées en pareil cas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dans les cas où l'employé est susceptible de recevoir une compensation, la Ville s'engage à lui verser une avance égale à cette compensation en attendant qu'elle lui soit versée.
- 13.02 La Ville peut faire examiner l'employé blessé ou malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. La Ville rembourse alors des frais de déplacement raisonnables. Le médecin décide si l'absence de l'employé est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 13.03 L'employé a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion selon les dispositions de l'article 13.02 ci-haut mentionné, la Ville ou l'employé peut demander à un troisième médecin choisi par les deux premiers de statuer définitivement sur son cas.
- 13.04 L'employé accidenté ou malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, celui-ci est choisi par la Ville jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 13.05 Les services de premiers soins sont, en cas de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou d'accident du travail, à la disposition de l'employé.
- 13.06 L'employé blessé au travail a droit aux services d'un médecin, si nécessaire. À défaut, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de la Ville et ce, sans perte de salaire pour le temps ainsi perdu.
- 13.07 Avant de quitter son travail, l'employé accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, en autant que la chose soit possible. Il est du devoir de tout employé de rapporter sur le champ tout accident ou incident susceptible d'être considéré comme accident du travail.
- 13.08 La Ville s'efforce d'assurer à l'employé devenu incapable de remplir ses fonctions régulières un poste qu'il peut occuper. Dans un tel cas, la Ville peut déroger à la présente convention et établir des conditions de salaire et de

travail différentes de celles qui figurent à la présente convention pour les employés souffrant de déficiences physiques ou dont les aptitudes sont diminuées. Il doit, en pareil cas, y avoir entente entre la Ville, l'employé et le Syndicat.

ARTICLE 14.00 CONGÉS PARENTAUX

14.01 Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La durée de ce congé de maternité s'établit comme suit:

- A) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant, mais elle doit cesser de travailler à compter de la 6^{ième} semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, c'est-à-dire quarante-deux (42) jours précédant la date probable de l'accouchement. À partir de cette date, la Direction peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- B) Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- C) L'employée doit revenir au travail dans les cent vingt (120) jours de l'accouchement pour conserver son ancienneté et le maintien de son poste, à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à un accident ou à une absence autorisée. De retour au travail conformément à ce qui précède, l'employée reprend son ancienneté tout comme si elle était restée au travail.
- D) Il est loisible à l'employé de prolonger son congé de maternité pour une période supplémentaire de douze (12) mois, après avoir avisé l'Employeur dans un délai de 20 jours ouvrables. Cette période se calcule à compter du moment du retour au travail prévu au paragraphe C). Nonobstant les dispositions du présent paragraphe, l'employée garde l'assurance de réintégrer son même poste.

14.02 Dans les cas de complication de grossesse, d'accident ou de maladie avant le début de la 6^{ième} semaine précédant l'accouchement, qui oblige l'employée enceinte à quitter le service de la Ville avant la 6^{ième} semaine précédant la date prévue d'accouchement, l'employée bénéficie des dispositions d'assurance-salaire prévues à la présente convention collective jusqu'au début de la 6^{ième} semaine précédant la date prévue d'accouchement. L'employée empêchée de revenir au travail après la période prévue de cent vingt (120) jours de l'accouchement par suite de

complications de grossesse, maladie ou accident, bénéficie de la clause d'assurance-salaire prévue à la présente convention et ce, à compter du cent vingt-et-unième (121^{ème}) jour de l'accouchement.

- 14.03 Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Le congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 15.00 ASSURANCE COLLECTIVE

- 15.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance groupe actuel. La participation de l'Employeur correspond pour chacune des années de la présente convention à 5% de la masse salariale de la section locale 2294 mais ne peut être moindre que 75% de la prime totale. La contribution de la Ville sera 70% de la prime totale.

- 15.02 La Ville avance à l'employé le montant prévu de l'assurance-salaire, à chaque semaine, à compter de la première semaine suivant la réception des formulaires dûment complétés de demande de prestations à l'assureur et ce, durant toute la période de temps où l'employé demeure admissible.

- 15.03 A) La Ville conserve pour ses employés permanents un régime d'assurance-groupe qui offre une protection en cas de décès et de maladie ou d'accidents autres que les maladies ou accidents couverts par la C.S.S.T.

Le régime d'assurances, détenu et géré par la Ville, est conforme aux besoins identifiés par les parties et ne sera modifié que par entente entre les parties.

- B) Un comité conjoint est formé et est composé, à part égale, de représentants des participants et de la Ville, et a pour fonction de voir la gestion du régime et de faire des recommandations lorsque nécessaire.

Ainsi, les parties s'engagent et conviennent de revoir les protections et les bénéficiaires versus les coûts des primes pour l'employé et pour l'employeur.

Durant l'application de la présente convention collective, les parties conviennent de trouver des solutions relativement à la question des protections et des bénéfiques et ce, dans le but de diminuer les coûts du régime tout en maintenant un maximum de bénéfiques et de protections pour l'employé.

- 15.04
- A) Au début de janvier de chaque année, dix (10) jours de maladie sont payés au taux régulier de salaire à chaque employé permanent. Ces jours pourront être utilisés pour combler le délai de carence de l'assurance-salaire prévu à la présente.
 - B) L'employé qui est nommé ou entre en fonction dans un poste permanent, aura droit au paiement du nombre de jours de maladie au prorata de sa période d'emploi jusqu'au 31 décembre de l'année en cours sur base de 0,8 jours par mois. Si l'employé est entré en fonction le ou avant le 15 du mois, sa date de calcul s'établira au 1^{er} de ce mois.
 - C) L'employé permanent qui, en cours d'année, reçoit une augmentation statutaire (changement d'échelon), en vertu de l'article 20.02 ou l'employé permanent dont la fonction est réévaluée à la hausse en vertu de l'annexe «F», a droit à l'ajustement salarial des jours de maladie au prorata à compter de la date de changement de salaire jusqu'au 31 décembre de l'année en cours, sur la base de 0,8 jour par mois.
- 15.05
- Tout employé qui quitte la Ville doit rembourser une indemnité proportionnelle au nombre de jours de maladie calculés à la date de son départ. En cas de décès, l'indemnité devra être remboursée par la succession.
- 15.06
- La copie de la police maîtresse qui concerne les employés visés et ses amendements sont remis au Syndicat.
- 15.07
- Les 5/12 du rabais consenti par le ministère du Développement des ressources humaines Canada, à titre de prestations d'assurance-emploi seront remboursés en décembre de l'année en cours en déduction des primes d'assurances collectives payées par l'employé et ce, jusqu'au maximum des primes payées pour l'année par l'employé.
- 15.08
- L'absence causée par une maladie ou un accident de travail, l'absence pour raison de maladie prévue au présent l'article ou tout autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par la Ville, n'interrompt pas sa période d'emploi.
- 15.09
- A) Le coût de l'assurance-groupe est partagé entre la Ville et les employés, selon les dispositions de l'article 15.01. Toute taxe applicable est assumée selon la part de chacun.

B) Toute information officielle, telles que prestations payées, primes, etc., nécessaire au Syndicat pour lui permettre de s'assurer de la bonne gestion par la Ville du régime d'assurances lui est remise sur demande.

C) Les ristournes d'assurance seront déduites des primes à payer par l'employé pour l'année suivante.

15.10 Sur demande de la Ville, l'employé doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures suivant son retour au travail un certificat médical complet indiquant le diagnostic et la maladie qui a causé l'absence du travail.

15.11 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix à ses frais. Si le médecin conclut différemment du médecin de l'employé, un troisième médecin est désigné sur accord des deux médecins précédents, concernant le choix de ce médecin, lequel examine, aux frais de chacune des parties (Syndicat et Employeur), l'employé concerné. Sa décision est finale.

ARTICLE 16.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01 Tout employé permanent à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective ne peut être mis à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, ainsi que dans les procédés de travail, d'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel.

16.02 La Ville s'engage à faciliter au Syndicat l'accès à l'information publique disponible en relation avec l'octroi de sous-contrats.

16.03 **COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE**

Un Comité paritaire formé de trois (3) représentants de chacune des parties est mis en place pour analyser le coût des contrats et voir la possibilité de transfert aux employés cols blancs. Les modalités de fonctionnement de ce comité étant définies à l'annexe « P » de la présente.

ARTICLE 17.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Sauf pour les cas dont il est fait expressément mention dans le présent article, tout travail requis d'un employé régi par la présente convention en dehors de sa journée normale ou de sa semaine normale de travail prévue à la convention est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150%) de son salaire régulier, sauf lorsque

autrement prévu. Après l'épuration des étapes prévues à l'article 17.02, pour fins de distribution du temps supplémentaire, il est convenu que c'est l'employé le moins ancien rencontrant les exigences de la fonction, qui sera tenu d'effectuer le temps supplémentaire.

17.02 Lorsque requis, en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle, le temps supplémentaire est, sous réserve que l'employé rencontre les exigences de la fonction, distribué dans l'ordre de priorité suivant:

1° l'employé qui accomplit normalement le travail concerné;

2° tout employé de l'unité administrative concernée par ordre d'ancienneté selon l'annexe «L»;

3° tout autre employé, par ordre d'ancienneté générale.

Les modalités ci-dessus de la distribution du temps supplémentaire s'appliquent à moins qu'il n'y ait entente entre les parties pour distribuer de façon différente le temps supplémentaire. Cependant, la Ville ne peut exiger d'un employé qu'il accomplisse plus de huit (8) heures de surtemps par jour.

17.03 A) Tout employé permanent d'un service recevant un appel de service par téléphone ou tout employé rappelé au travail après avoir terminé sa journée et avoir quitté son poste depuis au moins quinze minutes reçoit un minimum de 3 heures de salaire au taux de temps supplémentaire. Le minimum de rappel ne s'applique pas si les heures sont effectuées avant le début d'une journée d'une façon continue ou si elles sont consécutives aux heures régulières de travail.

B) L'employé n'a pas droit à une autre rémunération minimale s'il est à nouveau rappelé au travail pendant les trois (3) heures qui suivent le début de sa première période de rappel, sauf s'il a quitté depuis au moins trente (30) minutes. Cette notion du trente (30) minutes ci-dessus ne s'applique pas au personnel de l'informatique. C'est-à-dire que si l'employé de l'informatique reçoit un deuxième appel de service et plus durant la période rémunérée de trois (3) heures, la rémunération déjà accordée inclut l'ensemble de tous les appels de service reçus durant ladite période de trois (3) heures.

17.04 Toute période de temps supplémentaire continu, en sus des heures régulières de travail, de plus de trois (3) heures, assure une période de repos de quinze (15) minutes payées aux trois (3) heures ou trente (30) minutes aux quatre (4) heures.

Lorsque le temps supplémentaire est effectué sans interruption avec les heures régulières de travail, si le travail précède les heures régulières de travail et que l'employé n'a pas reçu un avis au moins seize (16) heures à

l'avance, ou si le travail suit les heures régulières et qu'il n'a pas reçu un avis au moins quatre (4) heures à l'avance, l'employé bénéficie d'une rémunération minimum d'une (1) heure de temps supplémentaire.

- 17.05
- a) L'employé peut choisir une remise en temps ou en salaire pour le travail supplémentaire effectué.
 - b) Pour l'employé qui choisit une remise en temps, le temps supplémentaire s'accumule au salaire régulier, au taux de temps supplémentaire prévu au présent article. La différence entre son salaire régulier et son salaire d'affectation, le cas échéant, est payable immédiatement.
 - c) Le moment de la remise doit faire l'objet d'une entente entre l'employé et la Ville. La banque de temps accumulés ne comporte aucune limite tant qu'au nombre d'heure inclus dans la banque ainsi que le délai pour l'écouler.
 - d) Cependant, la banque de temps accumulé comporte une limite annuelle de cent quatre-vingt-quinze (195) heures qu'un employé peut accumuler. Toutefois, il n'y a aucun délai pour écouler celle-ci. Le temps ainsi accumulé est monnayable en tout temps au taux en vigueur au moment du versement des sommes dues.

17.06 Cumul du temps supplémentaire pour les employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2005.

- a) L'employé peut choisir un remise en temps ou en salaire pour tout le travail effectué en heures supplémentaires, et ce sans limite d'heures durant l'année.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, chaque employé peut cumuler et maintenir au 31 décembre et ce, jusqu'à son départ de la Ville, un maximum total, de quatre-vingt-dix-sept (97.5) heures dans une banque à son crédit. Cette banque de temps accumulé ne comporte aucune limite de temps pour l'écouler.
- c) Le crédit de congé est monnayable totalement à la fin de chaque année, ou l'employé doit utiliser son crédit d'heures avant le 31 décembre de l'année. Pour cause de maladie, d'un accident de travail ou d'une entente particulière avec l'Employeur, un employé peut reporter son crédit de congé à l'année suivante en avisant par écrit son supérieur.
- d) La demande pour un congé de temps accumulé doit être faite au supérieur immédiat quarante-huit (48) heures à l'avance pour les congés de deux (2) jours ou moins et de deux (2) semaines à l'avance dans les autres cas, lequel accepte ou refuse compte tenu des circonstances. L'employé peu fractionner un maximum de cinq (5) jours par année.

- 17.07 Les commis aux communications ont les modalités particulières suivantes:
- A) Concernant les commis aux communications, il est convenu que la Ville peut embaucher des préposés aux communications temporaires pour remplacer les commis aux communications permanents absents.
 - B) Malgré toutes dispositions contraires de la convention collective, le temps supplémentaire d'un commis aux communications est toujours payable au taux de cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire régulier après une journée normale de travail, sauf exception.
 - C) Pour calculer le taux horaire régulier le salaire hebdomadaire d'un commis aux communications est divisé par 32,5.
 - D) Le temps supplémentaire d'un commis aux communications en congé un jour férié selon son horaire de travail, sera rémunéré à temps double.
 - E) Le temps supplémentaire entre les employés réguliers sera réparti le plus équitablement possible.
 - F) Le temps supplémentaire est repris en temps selon la procédure de l'article 17.00 de la présente convention.
- 17.08 L'employé en rotation à qui la Ville demande, sans lui avoir donné un préavis d'au moins seize (16) heures, de travailler un deuxième quart consécutif en remplacement d'un autre employé ou autrement, a droit à une allocation de repas de treize dollars (13,00\$).
- Cette allocation s'applique également lorsqu'un employé est à l'extérieur des limites de la municipalité pour la Ville.

ARTICLE 18.00 ÉVÉNEMENTS SOCIAUX

- 18.01 Tout employé régi, conformément aux dispositions relatives à son statut, bénéficie de congés payés dans les cas suivants:
- A) Lors de son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs précédant ou suivant immédiatement le jour de son mariage;
 - B) Lors du mariage de son enfant ou de l'enfant du conjoint: un (1) jour pris la veille, le jour même ou le lendemain du mariage;

- C) Lors du mariage d'un frère, d'une soeur, d'un père ou d'une mère: le jour du mariage ou un (1) jour pris avant le mariage;
- D) Lors de la naissance de son enfant: quatre (4) jours ouvrables utilisables dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance, ou le retour à la maison de l'enfant, ou à une autre période, après entente avec son supérieur s'il y avait complication en relation avec la naissance; à l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables;
- E) Lors du décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables, du frère ou de la soeur: cinq (5) jours à compter du décès;
- F) Lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : deux (2) jours ouvrables.

Lors du décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce : un jour ouvrable ;

- G) Lors du décès d'un beau-père, d'une belle-mère: du jour du décès jusqu'au jour des funérailles inclusivement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours;
- H) Lors du décès d'un compagnon de travail: le temps pour assister aux funérailles aux employés de la section du service concerné, en autant que le fonctionnement du service n'est pas affecté;
- I) Lors d'un changement de domicile, le jour du déménagement (maximum une (1) fois l'an);
- J) Le jour de l'événement doit être inclus dans les jours accordés, sauf en A) et B)

- 18.02 Si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux-cent (200) kilomètres (aller seulement) de la Ville de Châteauguay, l'employé a droit à un (1) jour additionnel dans les cas prévus à l'article 18.01 B), F) et G).
- 18.03 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 18.04 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin, dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais l'employé rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

- 18.05 Sauf dans les cas autrement prévus, les congés ci-haut mentionnés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention. Cette disposition ne s'appliquant pas pour les absences lors des décès prévus à l'article 18.01 D), E), G).
- 18.06
- A) La Ville peut accorder à tout employé qui en fait la demande, un congé sans solde;
 - B) Un employé autorisé à prendre un congé pour une période n'excédant pas douze (12) mois, peut demander d'accumuler et de différer pendant une période minimale de vingt-quatre (24) mois avant son congé une partie de son salaire;
 - C) Le salaire accumulé et différé sera versé hebdomadairement la durée du congé autorisé;
 - D) L'employé en congé sans solde autorisé a la possibilité de choisir les protections de l'assurance collective et du régime de retraite qu'il désire maintenir et assume cent pour cent (100%) de la prime totale.

ARTICLE 19.00 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

19.01 Tout employé régi par la présente convention a droit à un nombre de jours de vacances payés à son taux de salaire régulier correspondant à ses années de service continu au 1^{er} mai de l'année de référence, selon les modalités indiquées aux tableaux suivants:

A) Pour l'année de référence se terminant le 30 avril de l'année en cours:

| Années de service au 1 ^{er} mai de l'année de référence | Jours de vacances payés au taux du salaire régulier |
|--|---|
| 1 | un (1) jour/mois jusqu'à concurren- ce de dix (10) |
| 1 | 10 |
| 3 | 15 |
| 5 | 20 |
| 7 | 21 |
| 9 | 22 |
| 11 | 23 |
| 13 | 24 |
| 14 | 25 |
| 16 | 26 |
| 18 | 27 |

| | |
|----|----|
| 20 | 28 |
| 22 | 29 |
| 24 | 30 |

- B) Pour l'employé qui n'a pas complété une année de service, il obtient un jour de vacances par mois travaillé. Si l'employé est entré en fonction le ou avant le 15 du mois, sa date de calcul s'établit au premier de ce mois.
- C) Pour la semaine de travail de trente-deux heures et demie (32,5) (annexe «M») - particularités:

Le nombre de jours de vacances auquel l'employé a droit sera comptabilisé en un nombre d'heures (banque d'heures).

i.e. une (1) semaine complète de cinq (5) jours de vacances correspond à trente-deux heures et demie (32,5). Pour chaque partie de semaine, une journée correspond à six et demie (6,5) heures.

Lors de la prise de ses vacances, le nombre d'heures de congé sera déduit de sa banque. Dans ce cas, nous référons au nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé.

- D) La Ville verse aux employés permanents un boni de vacances de 40 dollars (40,00\$) par année de service. Le boni est versé le 1^{er} juillet de chaque année.

- 19.02 La période de service continu donnant droit aux vacances mentionnées ci-haut s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. À tout événement, les vacances ci-haut mentionnées doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivante.
- 19.03 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le service de la Ville, il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 19.04 Un employé qui est absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée entre lui-même et la Ville.
- L'employé qui, pendant une période prévue de vacances annuelles, est malade ou blessé et qui, pour une raison sérieuse, est immobilisé à l'hôpital, peut reporter les jours de vacances perdus à une date ultérieure.
- 19.05 Entre le 1^{er} et le 15 avril, les employés de chaque service expriment leur préférence quant à leur période de vacances individuelle. Entre le 15 avril et le 30 avril, le directeur du service concerné accorde les périodes de

vacances individuelles selon le choix exprimé par les employés de son service en autant que les besoins du service le permettent. En cas de conflit entre deux ou plusieurs employés d'un même service, celui détenant le plus d'ancienneté a priorité de choix. La liste définitive des périodes individuelles de vacances doit être affichée au plus tard le 1^{er} mai de chaque année. Toute demande de modification doit, si possible, être présentée un (1) mois à l'avance.

- 19.06 Aucune absence prévue par la convention, autorisée par le directeur de service ou par la Ville, ne constitue une interruption de service quant à la computation des années de service qui donnent droit aux vacances annuelles. Il est convenu entre les parties que les absences jusqu'à douze (12) semaines consécutives n'affecteront pas la rémunération des vacances conformément au tableau de l'annexe « D ».
- 19.07 L'employé peut prendre ses vacances de façon continue jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables
- Si l'employé désire modifier sa cédule de vacances, l'employé doit si possible présenter sa nouvelle demande de vacances un (1) mois avant son départ.
- 19.08 Au choix de l'employé, la rémunération des vacances est remise avant son départ pour ses vacances ou par dépôt direct hebdomadairement pour la durée de ses vacances, en autant que 19.04 soit respecté.
- 19.09 Les commis aux communications bénéficient des modalités suivantes :
- A) Concernant les vacances, les commis aux communications ont le même quantum de vacances que les autres employés. C'est-à-dire que le quantum est calculé en jours et non pas en heures nettes.
- B)
- i. Jusqu'à un maximum de trois (3) commis par période de vingt-quatre (24) heures peuvent prendre :
 - leurs vacances ;
 - leurs congés fériés ;
 - leur temps remis.
 - ii. Toutefois, il est possible de permettre qu'une quatrième personne bénéficie des avantages prévus à l'article 19.09 B) i) lorsque les opérations du Service de police le permettent ;
 - iii. Sur chaque quart de travail, l'Employeur s'assure que l'employé qui remplit les exigences normales de la fonction est au travail.

- C) Dans le cas d'un remplacement à long terme d'un commis permanent (maladie, maternité, congé sans solde ou autre), le commis en poste, sur la même relève, n'est pas préjudicié et peut prendre ses vacances ou ses congés fériés ou son temps remis
- D) Le remplacement du commis en vacances, en férié ou en temps remis s'effectue dans l'ordre suivant.

Par un commis temporaire sur appel et si aucun commis n'est disponible, par un commis permanent en temps supplémentaire.

ARTICLE 20.00 ADMINISTRATION DES SALAIRES

- 20.01 Les taux de salaire des employés régis par la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe «B».
- 20.02 Les augmentations annuelles sont payables aux dates stipulées à l'annexe «B». Les augmentations statutaires (échelons) sont payables à compter de la date anniversaire d'entrée en service de l'employé visé ou de l'anniversaire de promotion, le cas échéant. Les employés ont droit au taux de salaire prévu pour leur fonction à l'annexe «B», selon l'échelon correspondant à leurs années de service, ou selon l'article 20.03, suivant le cas qui s'applique.
- 20.03
 1. Un employé promu a droit, à compter de la date de sa promotion, au taux de salaire prévu pour sa nouvelle fonction à l'échelon immédiatement supérieur au taux de salaire qu'il gagnait dans son ancienne fonction.
 2. Un employé qui effectue un remplacement au sein de son unité administrative reçoit le salaire du même échelon de la classe pour laquelle le remplacement est effectué.
- 20.04 Dans la création d'une nouvelle fonction ou d'une fonction profondément modifiée, la Ville et le Syndicat doivent s'entendre sur le taux de salaire et les conditions de travail dévolus à la nouvelle fonction. À défaut d'entente, la Ville agit unilatéralement. Toutefois, si le Syndicat est en désaccord avec la décision de la Ville, il peut formuler un grief et le litige est alors référé à l'arbitrage selon les modalités prévues à l'article 9.00 des présentes. En rendant une décision, l'arbitre doit tenir compte des échelles de salaires existantes. Le nouveau taux de salaire est rétroactif pour tous les jours où l'employé a travaillé dans la nouvelle fonction.
- 20.05 A) Lorsque, à la demande de la Ville, un employé est temporairement transféré dans une autre fonction que la sienne pour une journée complète, il est rémunéré au taux de salaire de cette fonction temporaire à l'échelon immédiatement supérieur au taux de sa fonction régulière et

ce, à compter de la première heure. Si ce transfert est effectué à l'intérieur de la même unité administrative l'employé reçoit le salaire du même échelon de la classe pour laquelle le transfert est effectué.

- B) Lorsqu'à la demande de la Ville, un employé est temporairement transféré dans une autre fonction que la sienne d'une classe inférieure, il est rémunéré au taux de salaire de sa fonction habituelle.
- C) L'employé, qui a travaillé dans une fonction temporaire, le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant un congé prévu à l'article 23.01, est rémunéré pour le congé au taux de salaire prévu au paragraphe A). De plus, l'employé qui cesse de travailler dans une fonction temporaire le jour ouvrable précédent est rémunéré pour un congé qui complète sa semaine régulière de travail.

20.06 A compter du 1^{er} janvier 2010, les employés sont payés par dépôt direct au deux (2) semaines, au plus tard tous les jeudis avant-midi, pour la période de paie se terminant le deuxième samedi précédent.

Le paiement par dépôt direct aux deux (2) semaines entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Afin de mettre en application la semaine de recul, la Ville fait une avance de salaire d'une (1) semaine à chaque employé. Chaque employé doit rembourser à la Ville cette avance, de même que celle effectuée en 2006 pour instaurer la paie au deux (2) semaines, au moment de son choix ou, au plus tard, lorsqu'il quitte la Ville. La Ville étant en droit de procéder à la compensation nécessaire pour récupérer les deux avances effectuées.

20.07 Les détails suivants doivent apparaître sur les chèques de paie de chaque employé:

- A) le nom et le numéro de l'employé;
- B) la date et la période de paie;
- C) le nombre d'heures travaillées;
- D) le montant brut de la paie;
- E) le détail des déductions;
- F) le montant net de la paie;
- G) le taux de l'employé;
- H) accumulation du salaire brut;
- I) accumulation des impôts payés;
- J) le surtemps accumulé (année courante et précédente);
- K) les jours de vacances.

20.08 Le montant total des cotisations syndicales est ajouté sur les feuillets d'impôts provincial et fédéral.

- 20.09 Tout employé mis à pied, congédié ou ayant quitté de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement, à la condition qu'il n'ait aucune redevance envers la Ville. Dans ce dernier cas, l'employé accepte que la Ville retienne les sommes dues sur sa paie de séparation.
- 20.10 Les corrections des erreurs de la paie de chaque employé sont faites au plus tard sur la paie suivante, sauf pour les erreurs dans la paie de vacances qui sont corrigées dans les vingt-quatre (24) heures. Cependant, les erreurs imputables au service de la paie doivent être corrigées immédiatement.

ARTICLE 21.00 PRIMES

- 21.01 Les primes énumérées dans le présent article sont distinctes du salaire régulier. En aucun cas, ces primes ne s'appliquent au paiement du temps supplémentaire, des fêtes chômées et payées, des jours de maladie, des vacances et autres.
- 21.02 L'employé dont les heures régulières de travail sont comprises entre 17h00 et 8h30 reçoit une prime horaire équivalente à 5% de son taux horaire régulier pour chacune des heures effectuées.
- 21.03 L'employé qui accepte de se servir de son automobile dans l'exercice de ses fonctions est remboursé pour ses dépenses selon la politique applicable à tous les employés de la Ville, selon l'annexe «G».
- 21.04 L'employé qui, comme condition d'emploi, est requis de fournir pour utilisation régulière une automobile dans l'exercice de ses fonctions est remboursé pour ses dépenses selon la politique applicable à tous les employés de la Ville, selon l'annexe «G».

ARTICLE 22.00 PERFECTIONNEMENT

- 22.01 A) Tout employé désirant suivre, dans une école ou une université reconnue, un cours relié d'une façon ou d'une autre au poste qu'il occupe ou qu'il pourrait occuper à l'emploi de la Ville et qui veut se voir rembourser une partie de ses frais de scolarité, doit, au préalable, en faire la demande par écrit à la Direction, un (1) mois avant le début du cours, dans la mesure du possible. De plus, concernant le matériel pédagogique, la Ville allouera un montant jusqu'à concurrence de 100\$ par cours réussi et ce, sur présentation des pièces justificatives;
- B) Sur approbation de la Direction, la Ville verse à l'employé cent pour cent (100%) des frais de scolarité;

- C) Dans le cas où l'employé abandonne le cours, il doit rembourser en totalité l'avance faite par la Ville;
- D) Dans le cas où l'employé a suivi le cours mais ne l'a pas réussi, il doit rembourser la moitié de l'avance faite par la Ville;
- E) L'employé accepte, à défaut de paiement des sommes qu'il doit à la Ville, que la Ville retienne progressivement (maximum de 20% de la paie) les sommes dues sur son salaire.

22.02 Les deux parties conviennent que le Comité de formation et de perfectionnement formé de deux (2) représentants de chacune des parties, a comme mandat d'analyser les besoins de formation des employés cols blancs de la Ville et de faire ses recommandations à la Ville concernant l'ordre de priorité de formation à donner.

22.03 La Ville réservera à même ses budgets un montant équivalent à un pour cent (1%) de la masse salariale des cols blancs. Cette somme devant servir exclusivement à la formation des employés cols blancs de la Ville.

ARTICLE 23.00 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

23.01 A) À l'exclusion des modalités prévues à l'article 23.06, les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômées et payées aux employés, au salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient été appelés à travailler ce jour-là. Pour la durée de la présente convention, les congés doivent être pris d'après les journées indiquées ci-après:

- du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, à l'exclusion du samedi et du dimanche des employés ne travaillant pas en rotation ;
- le Vendredi-Saint;
- le lundi de Pâques;
- la Fête des Patriotes;
- la Fête nationale des Québécois;
- la Fête du Canada;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce.

B) Pour chaque année civile, la Ville s'engage à garantir aux employés permanents quinze (15) jours fériés conformément aux modalités de l'article 23.01 A). Cependant, si au cours d'une année civile, une 15e journée devait être cédulée, cette journée sera au choix de l'employé. Le moment où le congé mobile sera pris, fera l'objet d'une entente préalable d'au moins une (1) semaine entre l'employé et son supérieur immédiat.

- 23.02 A) Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant le congé, à moins qu'il n'ait été ou ne soit absent conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ou pour tout autre motif approuvé par la Ville.
- B) L'employé qui ne s'est pas conformé aux dispositions du présent article ne peut perdre son droit à plus d'une (1) journée de congé par période de congé.
- 23.03 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, l'employé a le droit de prendre une journée additionnelle de congé ou de recevoir un salaire simple additionnel pour cette journée.
- 23.04 À l'exclusion de la période de congé du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, si un des jours mentionnés à l'article 23.01 tombe le samedi, la fête est observée le jour ouvrable précédent; s'il tombe un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable suivant, sauf si autrement stipulé par les gouvernements fédéral et provincial.
- 23.05 Tout employé requis par la Ville de travailler un des jours de congé mentionnés à l'article 23.01 est rémunéré au taux de temps double, en plus de la paie à laquelle il aurait normalement droit pour ce jour de congé.
- 23.06 Les commis aux communications ont les modalités particulières suivantes:
- A) Ils bénéficient des fêtes chômées suivantes:
- le Vendredi-Saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la Fête des Patriotes;
 - la Fête nationale des Québécois;
 - la Fête du Canada;
 - la Fête du Travail;
 - l'Action de Grâce;
 - la Veille de Noël;
 - Noël;
 - le lendemain de Noël;
 - le deuxième jour après Noël
 - l'avant-veille du Jour de l'An;
 - la Veille du Jour de l'An;
 - le Jour de l'An;
 - le lendemain du Jour de l'An.

- B) i) Au plus tard le 15 janvier, le commis aux communications doit décider s'il se fait payer les congés fériés ou s'il les prend en temps (pour tous les congés).
- ii) La Ville paie au plus tard ses congés fériés le ou vers le 15 février.
- C) Le solde des congés fériés peut être remis en temps après entente entre le directeur et l'employé concerné. Il est convenu que la demande de remise doit être faite au moins soixante-douze (72) heures à l'avance et en conformité avec l'article 19.09.
- D) Si les congés fériés n'ont pas été pris en temps pour l'année en cours, ils sont soit pris en temps durant l'année courante ou payés au 15 décembre au taux en vigueur.

ARTICLE 24.00 HEURES DE TRAVAIL

- 24.01
 - A) Sauf pour les cas dont il est fait expressément mention dans le présent article, la semaine régulière de travail est de trente-deux heures et demie (32,5) par semaine, réparties du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est de 8h30 à 12h00 et de 13h15 à 17h00 du lundi au jeudi et 8h30 à 12h00 le vendredi sauf exception.
 - B) Lors de la tenue de registres, la journée régulière de travail des employés du service du greffe et du contentieux est de 8h30 à 17h00, avec une heure et quart (1-1/4) pour dîner.
- 24.02
 - A) La semaine régulière de travail des employés du Service de l'informatique est de trente-deux heures et demie (32,5) par semaine, réparties suivant les besoins du Service, du lundi au vendredi. Toutefois, l'horaire régulier ne pourra dépasser 17h00 le vendredi.
 - B) Ces employés sont avertis des changements d'horaire une semaine à l'avance.
- 24.03
 - A) La semaine régulière de travail des employés des services récréatifs et communautaires est de trente-deux heures et demie (32,5) par semaine, réparties deux (2) semaines à l'avance selon les besoins du Service, du dimanche au samedi inclusivement, avec deux (2) jours de congé consécutifs.
 - B) La semaine régulière de travail des employés de la bibliothèque est de trente-deux heures et demie (32,5) par semaine, réparties deux (2) semaines à l'avance selon les besoins du Service, du lundi au samedi inclusivement, avec deux (2) jours de congé consécutifs.

C) L'horaire de la bibliothèque le dimanche est de 12h00 à 17h00 et le travail est effectué par les employés réguliers à temps partiel seulement. Le présent paragraphe ne s'appliquera en aucun temps aux employés permanents sauf s'ils le décident de façon volontaire.

24.04

A) La semaine régulière de travail des commis aux communications du poste de police est de trente-cinq virgule sept (35,7) heures en moyenne par semaine, réparties selon l'horaire qui apparaît à l'annexe «C».

B) L'horaire de travail d'un commis aux communications se compose de 10,4 périodes de 35 jours par année. Chaque période comprend 21 jours de travail et 14 jours de congé.

C) La journée normale de travail est de 8,5 heures. Pendant sa journée normale, l'employé a droit à quarante (40) minutes payées pour prendre son repas.

D) Une année normale se compose de 218,4 jours de travail de 8,5 heures ou de 1 856,4 heures.

E) Le nombre d'«heures nettes» de travail, soit le nombre d'heures effectivement travaillées (heures normales moins temps du repas) est de 1 710,8.

24.05

Service de génie et développement urbain : la semaine régulière de travail est de trente-deux heures et demi (32,5) par semaine du lundi au dimanche inclusivement. Selon les besoins du Service, il y aura répartition du trente-deux heures et demie (32,5) entre 07h00 à 22h00.

24.06

Il est bien entendu que les horaires de travail ci-haut mentionnés peuvent être modifiés sur entente entre la Ville, le Syndicat et le ou les employés concernés.

ARTICLE 25.00 COMITÉ DE BONNE ENTENTE

25.01

Un comité de bonne entente est formé et composé de deux (2) représentants du Syndicat, employés de la Ville, et d'un nombre égal de représentants de la Ville.

25.02

Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller technique, qui peut participer aux discussions.

25.03

Le comité de bonne entente se réunit sur demande de l'une des parties. Les séances se tiennent pendant les heures régulières de travail et, dans ce dernier cas, les membres du comité ne subiront pas de perte de salaire pour avoir participé aux activités du comité. Les membres sont autorisés à faire

des règlements de régie interne nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du comité.

25.04 Le comité de bonne entente a pour fonction de fournir un moyen de communication reconnu et direct entre le Syndicat et la Ville.

Ses principaux mandats sont:

- 1) les échanges informels relatifs à toutes questions concernant les relations du travail au sens de la prévention;
- 2) les études à compléter à l'interne concernant les coûts de revient des activités et programmes municipaux exécutés par les cols blancs de façon à pouvoir mieux se positionner par rapport au secteur privé;
- 3) tout autre mandat du consentement des parties. Les parties s'engagent à s'échanger tous les renseignements disponibles et utiles dans le cadre de ses études et discussions.

ARTICLE 26.00 RÉTROACTIVITÉ

26.01 Tous les salaires sont ajustés d'une augmentation de deux pour-cent (2%) à compter du 1^{er} janvier 2008 pour tous les salariés.

26.02 Tous les salaires sont ajustés d'une augmentation de deux pour cent (2%) à compter du 1^{er} janvier 2009 jusqu'à la date de la signature de la présente convention collective, pour tous les salariés.

ARTICLE 27.00 ÉCHELLE SALARIALE

27.01 À compter de la signature de la convention collective et jusqu'au 31 décembre 2010 les salaires des salariés sont augmentés de deux cent (2%).

ARTICLE 28.00 – INTÉGRATION D'UNE NOUVELLE GRILLE SALARIALE AU 31 DÉCEMBRE 2010

28.01 A compter du 31 décembre 2010, les parties conviennent qu'une nouvelle grille salariale est intégrée à la présente convention contenant les nouveaux taux de salaire applicables à compter de cette date, tel qu'il appert de l'annexe « B », soit du tableau intitulé : *Convertie en taux horaire, Salaires au 31 décembre 2010.*

Ces nouveaux taux de salaire ne sont pas rétroactifs et s'appliquent pour toutes les fonctions prévues dans les différentes catégories d'emploi tel qu'elles apparaissent à l'annexe «B» de la présente convention collective.

ARTICLE 29.00 RÉTROACTIVITÉ DES POSTES CRÉÉS DEPUIS 2001

29.01 Également, les parties conviennent de régler la question des postes créés depuis 2001, postes qui n'ont pas été évalués dans le cadre de l'équité salariale et ce, tel que prévu et pour les montants indiqués pour chaque poste à l'annexe «B» de la présente convention collective, au tableau intitulé : *Estimé de la rétroactivité des postes créés depuis 2001 selon l'article 29.01 de la nouvelle convention collective 2008-2010* et la nouvelle grille salariale pour ces cas.

ARTICLE 30.00 – RÈGLEMENT DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE SON MAINTIEN, DE L'ÉQUITÉ INTERNE ET DE L'ÉVALUATION DES FONCTIONS

30.01 Les parties conviennent que le présent article règle :

1. Le renouvellement de la convention collective du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010 ;
2. Les augmentations de salaire du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010 ;
3. L'instauration d'une nouvelle grille salariale à compter du 31 décembre 2010, tel que prévu à l'annexe « B » tableau intitulé : *Convertie en taux horaire, Salaires au 31 décembre 2010* ;
4. Le règlement des postes créés depuis 2001, annexe « B » au tableau intitulé : *Estimé de la rétroactivité des postes créés depuis 2001 selon l'article 29.01 de la nouvelle convention collective 2008-2010* et la nouvelle grille salariale pour ces cas ;
5. Toutes questions, droits, revendications, plaintes, griefs, demandes à l'égard de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q. c. E-12.001 et de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, projet de loi no 25, entrée en vigueur le 28 mai 2009, et aussi le maintien, depuis 2001 jusqu'au 31 décembre 2010 ;
6. Et constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*, pour toutes questions, droits ou revendications etc. et ce, à l'égard des lois mentionnées au paragraphe 5 du présent article, dont les parties se donnent quittance complète et finale.

ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2010.

31.02 La présente convention continue de s'appliquer jusqu'au renouvellement d'une prochaine convention à l'exception de toute période de grève et conformément aux lois en vigueur.

LE TOUT A ÉTÉ CONCLU DE BONNE FOI ET DANS UN ESPRIT DE PARTENARIAT QUI DOIT GOUVERNER LES PARTIES DANS L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties a signé la présente convention collective par l'entremise de ses représentants autorisés, ce 30e jour du mois de septembre 2009.

LA VILLE DE CHÂTEAUGUAY

LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2294

Sergio Pavone, Maire

Nathalie Deslauriers,
Présidente

Paul G. Brunet,
Directeur général

Julie Desharnais,
Vice-présidente

Susan Dubé
Directrice ressources humaines
par intérim

Jacques Samuel
Conseiller syndical