

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre la :



Ville de  
**MONT-TREMBLANT**

**VILLE DE MONT-TREMBLANT**

1145, rue de Saint-Jovite, Mont-Tremblant (Québec) J8E 1V1

---

ci-après nommée « *la Ville* »

et le :

**FEESP**



**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)**

**(AM-1005-0992)**

289, rue De Villemure, Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5J5

---

ci-après nommé « *le Syndicat* »

**En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2016**

KS  


Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET DROITS DE LA DIRECTION .....	2
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES .....	3
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL .....	8
ARTICLE 5	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES .....	9
ARTICLE 6	MESURES DISCIPLINAIRES.....	11
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSÉSENTENTES.....	12
ARTICLE 8	HEURES DE TRAVAIL .....	13
ARTICLE 9	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	19
ARTICLE 10	CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	21
ARTICLE 11	JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS .....	23
ARTICLE 12	CONGÉS SOCIAUX.....	25
ARTICLE 13	RÉGIME DE CRÉDIT DE JOURS DE MALADIE ET/OU CONGÉS PERSONNELS.....	26
ARTICLE 14	DROITS PARENTAUX .....	28
ARTICLE 15	MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL .....	29
ARTICLE 16	ANCIENNETÉ .....	30
ARTICLE 17	MOUVEMENT DE PERSONNEL .....	31
ARTICLE 18	SALAIRES ET MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION .....	32
ARTICLE 19	ABOLITION ET/OU CRÉATION DE FONCTION .....	34
ARTICLE 20	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	35
ARTICLE 21	TRAVAIL À FORFAIT .....	35
ARTICLE 22	DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES .....	36
ARTICLE 23	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ .....	36
ARTICLE 24	INVALIDITÉ ET RÉHABILITATION .....	38
ARTICLE 25	ASSURANCES COLLECTIVES.....	38
ARTICLE 26	LISTE DES VETEMENTS ET ARTICLES .....	41
ARTICLE 27	PUBLICATION .....	42
ARTICLE 28	REMBOURSEMENT DE DÉPENSES .....	42
ARTICLE 29	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	42
ARTICLE 30	VALIDITÉ .....	42
ARTICLE 31	RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES.....	42
ARTICLE 32	RETRAITE PROGRESSIVE OU PRÉRETRAITE.....	43
ARTICLE 33	MESURES D'URGENCE ET COMBAT DE FEU.....	43
ARTICLE 34	TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	44
ARTICLE 35	RÉTROACTIVITÉ.....	48

KS  
KS  
KS  
KS

ARTICLE 36	DESCRIPTION DE TÂCHES.....	49
ARTICLE 37	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	49
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ ET DES FONCTIONS DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES, RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL, RÉGULIÈRES SAISONNIÈRES ET À L'ESSAI .....	50
ANNEXE « B »	LISTE DES FONCTIONS DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES .....	53
ANNEXE « C »	SALAIRES .....	54
ANNEXE « D »	LISTE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	62
ANNEXE « E »	FORMULAIRE D'EMBAUCHE .....	64
ANNEXE « F »	GRILLE HORAIRE DU SERVICE À LA RÉPARTITION ET AU MODULE D'INFORMATIONS POLICIÈRES (M.I.P.) .....	65
ANNEXE « G »	HORAIRE DE L'ASSAINISSEMENT.....	66
ANNEXE « H »	HORAIRE DE L'ARÉNA .....	67
	LETTRE D'ENTENTE NO. 1.....	68
	LETTRE D'ENTENTE NO. 4.....	69
	LETTRE D'ENTENTE NO. 5.....	72
	LETTRE D'ENTENTE NO. 12.....	76
	LETTRE D'ENTENTE NO. 16.....	80
	LETTRE D'ENTENTE NO. 20.....	83
	LETTRE D'ENTENTE NO. 2013-21.....	86

KS

*[Handwritten signature]*

ii  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CM

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but :
- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention ;
  - b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées ;
  - c) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre la Ville et son personnel ;
  - d) d'assurer le meilleur rendement possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de la Ville ;
  - e) de favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de l'entreprise municipale.
- 1.02 La Ville et le Syndicat conviennent, par les personnes les représentant, de n'exercer directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses croyances ou de ses absences de croyances religieuses, de son opinion politique, de ses activités syndicales, de son âge, d'un handicap physique, de son état de santé, de son lieu de résidence, de son dossier judiciaire ou à cause d'un droit que lui reconnaît la présente convention, et ce, dans le contexte des principes directeurs et exceptions prévues dans la loi et la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- 1.03 La Ville et le Syndicat reconnaissent que tout harcèlement constitue un acte répréhensible et ils s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

### Harcèlement psychologique

- 1.04 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. La Ville doit prendre les moyens nécessaires pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour le faire cesser.

La Ville convient de maintenir une politique contre le harcèlement en milieu de travail, de la promouvoir et de l'afficher.

La Ville et le Syndicat conviennent de collaborer ensemble afin de prévenir le harcèlement.

KS



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'CM' below it.

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

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

- 1.06 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être formulée par écrit et déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

- 1.07 La Ville s'engage à ouvrir une enquête dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de toute plainte de harcèlement psychologique qui lui est formulée par la personne salariée et de fournir, par écrit, à cette dernière ou au Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables du début de l'enquête, les conclusions de cette dernière ou de sa progression, si à cette échéance celle-ci n'est pas terminée.

La Ville s'engage à traiter avec célérité, objectivité, équité et confidentialité toute plainte et les résultats de l'enquête en découlant.

La Ville et le Syndicat conviennent, de plus, de tenter avec les personnes concernées de résoudre le problème une fois l'enquête terminée, et ce, dans la mesure où toutes les parties impliquées y consentent.

En cas de mésentente, la procédure prévue à l'article 7 de la présente convention s'applique.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET DROITS DE LA DIRECTION**

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail le 16 mars 2001 pour représenter « Toutes les personnes salariées au sens du *Code du travail* ».

- 2.02 La Ville reconnaît au Syndicat le droit d'exercer tous les droits et recours que la convention accorde aux personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

- 2.03 La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale émise le 16 mars 2001 par le ministère du Travail au Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de la Ville de Mont-Tremblant (CSN).

- 2.04 La Ville possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et diriger efficacement ses activités et de respecter ses obligations, le tout conformément aux dispositions de la présente convention.

KS  
10  
2  
Cm

- 2.05 Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention dans son application ou soit d'y apporter des ajouts et/ou des retraits, est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par au moins deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat et deux représentants de la Ville mandatés par une résolution du conseil.

### ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

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

- 3.01 « **Personne salariée régulière** » : désigne la personne qui a complété sa période d'essai et dont la durée de la semaine régulière de travail est conforme aux articles 8.01 à 8.05.
- 3.02 « **Personne salariée régulière à temps partiel** » : désigne la personne salariée qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 3.04 des présentes et dont la durée de la semaine normale de travail est de trente (30) heures et moins.

La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées.

Malgré les dispositions prévues à l'article 9, aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail de la personne salariée régulière à temps partiel est de trente-cinq (35) heures pour le personnel col blanc, de quarante (40) heures pour le personnel col bleu et de trente-six (36) heures pour le personnel à la répartition.

- 3.03 « **Personne salariée régulière saisonnière** » : désigne la personne salariée qui travaille de façon saisonnière et qui a complété un minimum de neuf (9) mois de travail à l'intérieur d'une période de deux (2) ans.

La personne salariée régulière saisonnière obtient dès son embauche le salaire du premier (1<sup>er</sup>) échelon de la fonction occupée et obtient le changement d'échelon à chaque année à la date d'anniversaire d'embauche, et ce, jusqu'au troisième échelon.

Cette personne salariée n'est assujettie qu'aux articles suivants de la convention collective :

- Article 1 But de la convention
- Article 2 Reconnaissance, juridiction et droits de la Direction
- Article 3 Définitions des termes
- Article 4 Régime syndical
- Article 6 Mesures disciplinaires
- Article 7 Procédure de règlement de grief et de mécontentes
- Article 8 Heures de travail (seulement pour le personnel de l'aréna et les personnes brigadières)
- Article 9 Travail supplémentaire
- Article 14 Droits parentaux

KS  


Article 15 Maladies professionnelles et accidents du travail  
Article 16 Ancienneté  
Article 17 Mouvement de personnel  
Article 18 Salaires et modalités de rémunération (sauf 18.05)  
Article 19 Abolition et/ou création de fonction  
Article 22 Droit et participation aux affaires publiques  
Article 23 Hygiène et sécurité  
Article 27 Publication  
Article 28 Remboursement de dépenses  
Article 29 Annexes et lettres d'entente  
Article 30 Validité  
Article 33 Mesures d'urgence et combat de feu  
Article 35 Rétroactivité  
Article 37 Durée de la convention collective

L'horaire de travail de cette personne salariée est déterminé par la Ville en fonction des besoins du service en début de saison. Cet horaire devient l'horaire normal de travail aux fins d'application du temps supplémentaire. Dans le cas où cet horaire comprend trente (30) heures ou moins par semaine, le temps supplémentaire est calculé après trente-cinq (35) heures pour le personnel col blanc et quarante (40) heures pour le personnel col bleu. La Ville peut modifier cet horaire sur entente avec le Syndicat.

Malgré ce qui est prévu à l'article 3.04, si une personne salariée régulière saisonnière obtient un poste régulier, la période d'essai est réduite à trois (3) mois si la personne salariée a occupé un poste équivalent. De plus, en cas d'échec de la période d'essai, la personne salariée reprend son statut de personne salariée saisonnière et réintègre le poste qu'elle occupait auparavant.

En compensation des avantages auxquels elle n'a pas droit, la personne salariée régulière saisonnière reçoit un montant équivalent à dix-huit pour cent (18 %) de son salaire hebdomadaire versé sur chaque paie. Ce montant inclut les congés annuels.

Les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail se font par ancienneté sur les postes détenus par les personnes salariées.

3.04 « **Personne salariée à l'essai** » : désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste régulier, mais qui n'a pas complété neuf (9) mois de service continu pour la Ville en vue d'obtenir son statut de personne salariée régulière. La Ville est tenue de faire au moins deux évaluations régulières de la personne salariée à l'essai.

La personne salariée à l'essai bénéficie de tous les avantages de la présente convention qui s'appliquent à la personne salariée régulière, sauf à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement avant la fin de la période d'essai et sous réserve des règles d'admissibilité de l'assurance collective.

La période d'essai est suspendue lorsque la personne salariée à l'essai est absente à cause d'un accident, d'une maladie ou de toute autre absence autorisée pour une période excédant une (1) semaine.

KS  
10  
4  
JM  
SA  
CM

3.05 « **Personne salariée temporaire** » : désigne toute personne salariée embauchée lors d'un surcroît temporaire de travail pour une durée maximale de neuf (9) mois ou pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective ou autorisée par la Ville, avec avis de la licencier lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminée ou inexistante.

a) La personne salariée temporaire obtient, dès son embauche, le premier échelon de la fonction occupée et progresse dans l'échelle salariale à toutes les 840 ou 960 heures régulières et pour la personne salariée temporaire qui effectue des remplacements sur les différents horaires de travail (21, 24 ou 35 heures), le nombre d'heures régulières est de 1,040 (personnel des bibliothèques), 1,400 heures régulières (cols blancs), 1,440 heures régulières (répartition des appels d'urgence) et 1,600 heures régulières (cols bleus) : la progression à l'échelon supérieur est accordée le jour de l'atteinte de la tranche d'heures travaillées et l'ajustement salarial qui s'ensuit est appliqué au plus tôt cinquante-deux (52) semaines après la date d'embauche. La personne salariée temporaire ne peut pas progresser de plus d'un échelon par année selon les heures travaillées. La personne salariée temporaire cesse de progresser dans les échelons une fois qu'elle a atteint l'échelon trois (3).

b) Cette personne salariée n'est assujettie qu'aux dispositions des articles suivants :

Article 1	But de la convention
Article 2	Reconnaissance, juridiction et droits de la Direction
Article 3	Définition des termes
Article 4	Régime syndical
Article 6	Mesures disciplinaires
Article 7	Procédure de règlement de griefs et de mécontentes
Article 8	Heures de travail (sauf s'il s'agit d'un surcroît de travail)
Article 9	Travail supplémentaire
Article 14	Droits parentaux
Article 15	Maladies professionnelles et accidents du travail
Article 17	Mouvement de personnel
Article 18	Salaires et modalités de rémunération (sauf 18.05)
Article 23	Hygiène et sécurité
Article 27	Publication
Article 28	Remboursement de dépenses
Article 29	Annexes et lettres d'entente
Article 30	Validité
Article 33	Mesures d'urgence et combat de feu
Article 35	Rétroactivité
Article 37	Durée de la convention collective

KS



- c) En compensation pour les avantages auxquels elle n'a pas droit, elle reçoit un montant équivalent à treize pour cent (13 %) de son salaire hebdomadaire versé sur chaque paie. Ledit montant inclut le congé annuel. La personne salariée temporaire peut aussi choisir à l'embauche de recevoir neuf pour cent (9 %) sur chaque paie et quatre pour cent (4 %) à la fin de sa période d'emploi ou à la demande de la personne salariée, une fois par année.
- d) S'il s'agit d'un surcroît temporaire de travail, l'horaire de travail de cette personne salariée est déterminé par la Ville en fonction des besoins du service lors de son embauche ou au début de son affectation. Cet horaire devient l'horaire normal de travail aux fins d'application du temps supplémentaire. Dans le cas où cet horaire comprend trente (30) heures ou moins par semaine, le temps supplémentaire est calculé après trente-cinq (35) heures pour le personnel col blanc et quarante (40) heures pour le personnel col bleu. La Ville peut modifier cet horaire sur entente avec le Syndicat.
- e) Cette personne salariée voit son nom inscrit sur une liste de rappel au travail pour une période de douze (12) mois à compter de sa mise à pied. Pour bénéficier du droit à l'inscription de son nom sur la liste de rappel au travail, cette personne salariée doit avoir travaillé un minimum de mille quatre cents (1400) heures à l'intérieur d'une période de deux (2) ans.
- f) Tant et aussi longtemps que cette personne salariée n'a pas son nom inscrit sur la liste de rappel, cette dernière n'a pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage en matière de terminaison d'emploi.
- g) L'Annexe « B » constitue la liste des fonctions des personnes salariées temporaires au service de la Ville à la date de la signature de la convention collective. La Ville s'engage à mettre à jour cette liste d'ancienneté au mois de janvier de chaque année et à en acheminer une copie au Syndicat.
- h) Les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté. Lors d'un rappel au travail, la personne salariée temporaire est rappelée selon l'ordre d'ancienneté de la liste de rappel pourvu qu'elle soit en mesure de remplir les exigences normales de la fonction ou du poste visé pour lequel elle est rappelée au travail. Si aucune personne salariée de la liste de rappel ne peut remplir les exigences normales de la fonction ou du poste visé, la Ville procède alors à l'embauche d'une personne salariée venant de l'extérieur.
- i) Après un troisième (3e) refus d'accepter un emploi à la Ville à l'intérieur d'une même période de mise à pied, le nom de la personne salariée est retiré de la liste de rappel et elle perd son ancienneté et son lien d'emploi.
- j) La liste de rappel est mise à jour de façon trimestrielle par la Ville et une copie est remise au Syndicat.

KS



6



  
cm

k) Malgré ce qui est prévu à l'article 3.04 de la convention collective, lorsqu'une personne salariée temporaire est nommée sur un poste qui lui permet d'obtenir un statut de personne salariée régulière, cette dernière est assujettie à une période d'essai de trois (3) mois pour autant que ledit poste soit un poste équivalent à celui qu'elle a déjà occupé pendant une période d'au moins neuf (9) mois.

l) Durant cette période, dans l'éventualité où la personne salariée ne satisfait pas aux exigences de la fonction ou du poste, la Ville doit la réintégrer sur la liste de rappel au travail des personnes salariées temporaires disponibles à travailler pour la Ville, selon son ordre d'ancienneté.

3.06 « **Personne salariée étudiante** » : désigne une personne salariée embauchée durant la période estivale. Cette personne salariée possède le statut d'étudiant et elle est inscrite dans une institution scolaire reconnue. Cette personne salariée n'est pas assujettie à la convention collective.

3.07 « **Personne salariée de projets spéciaux** » : désigne toute personne salariée engagée pour des projets spéciaux dont le salaire est subventionné en tout ou en partie par un gouvernement et les conditions de travail de cette personne sont celles prévues aux conditions d'admissibilité du projet ainsi que celles régies par les lois du travail de la Province de Québec. Par conséquent, la présente convention collective ne s'applique pas à cette personne salariée.

Les personnes salariées embauchées dans le cadre de projets spéciaux doivent effectuer exclusivement les tâches prévues dans le cadre du projet. L'entente entre la Ville et l'organisme qui administre le programme du projet, ainsi que les informations concernant les conditions de travail des personnes salariées de projets spéciaux doivent être communiquées par écrit au Syndicat avant l'embauche.

3.08 « **La Ville** » : désigne la Ville de Mont-Tremblant en tant qu'employeur.

3.09 « **Le Syndicat** » : désigne le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mont-Tremblant (CSN).

3.10 « **Personne salariée** » : désigne toute personne visée par le certificat d'accréditation.

3.11 « **Jour ouvrable** » : désigne la journée de travail pour laquelle la personne salariée doit travailler dans le cadre de son horaire régulier de travail.

KS  
10 SA  
CM  
em

- 3.12 « **Conjoint ou conjointe** » : désigne les personnes de même sexe ou de sexe différent :
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

ou

  - qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;

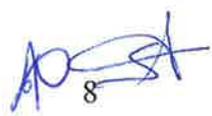
ou

  - qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 3.13 « **Fonction** » : désigne l'ensemble des tâches habituelles de la personne salariée régulière énumérée à l'annexe « A ».
- 3.14 « **Service** » : désigne une unité administrative rattachée à la direction générale.
- 3.15 « **Supérieur immédiat** » : désigne le supérieur hiérarchique situé immédiatement au-dessus de la personne salariée et qui est exclu de l'unité de négociation. Cette personne constitue à l'égard de la personne salariée le premier palier d'autorité.

#### **ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL**

- 4.01 Toute personne salariée doit demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.
- 4.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la signature de la présente convention collective ou occupant un emploi régi par cette convention ou par le certificat d'accréditation est tenue obligatoirement de payer la cotisation syndicale. Malgré ce qui précède, la Ville n'est pas tenue de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 4.03 La Ville remet un formulaire qui apparaît à l'Annexe « E » à l'embauche d'une nouvelle personne salariée et elle en fait parvenir une copie dûment complétée au Syndicat dans les sept (7) jours qui suivent l'embauche de la nouvelle personne salariée.
- 4.04 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et par la suite annuellement, au cours du mois de novembre, la Ville doit fournir au Syndicat la liste complète des personnes salariées en précisant les nom et prénom, le traitement, la fonction et l'ancienneté.
- 4.05 La Ville s'engage à déduire la cotisation syndicale des personnes salariées à chaque paie et à en faire une remise mensuelle intégrale au Syndicat, au plus tard le ou vers le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de chaque mois, en indiquant le salaire gagné par chacune des personnes salariées et les retenues syndicales qui ont été effectuées.

KS

- 4.06 Le Syndicat fournit à la Ville, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et par la suite à chaque fois qu'il y a des modifications, les noms des membres de l'exécutif du Syndicat et des délégués.

## **ARTICLE 5 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES**

- 5.01 La Ville reconnaît que le Syndicat peut désigner une personne membre de son comité exécutif pour s'occuper de problèmes résultant de l'application de la convention collective durant les heures de travail, après avoir obtenu l'autorisation de la direction générale ou de son représentant désigné, lequel ne peut refuser sans motif valable.

De ce fait, la personne désignée par le Syndicat ne perd aucun droit quant aux salaires, avantages et privilèges prévus par la présente convention et elle ne doit nullement être importunée ou subir de tort pour ses activités comme telles. Les mêmes dispositions s'appliquent également à la personne substitut dans les cas d'impossibilité d'agir de la personne désignée.

Le Syndicat s'engage à communiquer à la Ville le nom des personnes membres de son comité exécutif dans les vingt (20) jours de leur désignation.

- 5.02 Les personnes salariées désignées par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après en avoir avisé le supérieur immédiat qui ne peut refuser sans motif valable, sans perte de traitement, à l'occasion de :
- a) la négociation et la conciliation de la convention collective de même que lors de la négociation du maintien des services essentiels : trois (3) personnes désignées ;
  - b) lors de discussions avec des représentants de la Ville relatives à des griefs ou à des mécontentes : deux (2) personnes désignées ;
  - c) l'audition de griefs ou de mécontentes par la personne arbitre : une (1) personne salariée désignée, la personne plaignante et les témoins nécessaires ;
  - d) l'audition d'une requête devant la Commission des relations de travail ou lors d'auditions devant une instance de la C.S.S.T. : une (1) personne représentant le Syndicat, la personne salariée concernée et les témoins nécessaires ;
  - e) les réunions du comité des relations de travail : deux (2) personnes salariées désignées ;
  - f) l'accompagnement d'une personne dans le cadre de l'article 5.06.

KS  
  


- 5.03 Deux (2) personnes représentantes autorisées par le Syndicat, maximum une (1) par service, peuvent s'absenter avec traitement pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux ou à des journées d'études ou à des affaires du Syndicat en fournissant un avis écrit de sept (7) jours de calendrier à la Ville. Le nombre total de jours permis pour cette catégorie d'activités syndicales est fixé à dix (10) jours par année.
- 5.04 Trois (3) personnes désignées par le Syndicat peuvent s'absenter avec traitement pour participer à des activités syndicales autres que celles décrites dans les articles précédents et ce, après avoir obtenu une autorisation du supérieur immédiat confirmant que les besoins du service permettent les absences. La demande d'autorisation doit être soumise au service des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'absence et le Syndicat rembourse à la Ville le salaire des personnes salariées ainsi libérées dans les quinze (15) jours qui suivent la libération syndicale. Le nombre total de jours permis pour l'application de la présente clause est de vingt (20) jours par année pour l'ensemble des personnes salariées.
- 5.05 Toute personne salariée nommée ou élue à une fonction syndicale à la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), à la Fédération des Employés et Employées des Services Publics Inc. (FEESP) ou au Conseil Central des Syndicats Nationaux des Laurentides (CCSNL) peut s'absenter, sans traitement, de son travail, pour toute la durée de son mandat ou à chaque jour nécessaire à l'accomplissement dudit mandat.

Lors d'une absence occasionnelle, la personne salariée continue d'accumuler ses droits et avantages comme si elle était au travail. Lorsqu'il s'agit d'une absence à temps complet, la personne salariée conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ. Elle peut bénéficier de l'assurance collective et/ou au régime de retraite alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime (contributions de la Ville et de la personne salariée) pour son assurance et/ou sa caisse de retraite et dans la mesure où les clauses des contrats le permettent.

La personne salariée doit aviser la Ville, au moins cinq (5) jours à l'avance pour les absences occasionnelles et au moins trente (30) jours à l'avance pour les absences de plus de trois (3) jours.

- 5.06 Pour toute matière ayant trait à des mesures disciplinaires, la personne salariée doit se faire accompagner d'un représentant du Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre avec une personne qui représente la Ville.
- 5.07 Le Syndicat peut utiliser des tableaux fournis par la Ville afin d'afficher les avis de convocation à ses assemblées et d'autres avis du même genre.
- 5.08 Sous réserve de la disponibilité des locaux, la Ville met sans frais à la disposition du Syndicat un local adéquat pour les fins des réunions syndicales.
- 5.09 La Ville fournit un classeur barré au Syndicat installé dans un endroit convenu entre les parties.

KS  
10  
[Signature]

## ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, les seules mesures disciplinaires que la Ville peut appliquer sont :
- a) l'avertissement écrit ;
  - b) la suspension ;
  - c) le congédiement.
- 6.02 Avant ou au moment d'imposer une suspension ou un congédiement, la Ville communique, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat les raisons et l'essentiel des faits qui motivent la mesure disciplinaire ainsi que la date où elle prend effet.
- 6.03 La personne salariée dont la conduite entraîne un avertissement écrit, en reçoit une copie de la part de la Ville. La Ville précise dans cet avis, la ou les raisons ainsi que l'essentiel des faits qui motivent cette mesure disciplinaire et une copie de cet avertissement est transmise en même temps au Syndicat.
- 6.04 Une personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut en contester le bien-fondé en utilisant la procédure de règlement de griefs et de mécontentes. Si le grief relatif à une mesure disciplinaire est soumis à l'arbitrage, la Ville assume le fardeau de la preuve.
- 6.05 Toute personne salariée a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière disciplinaire.
- Sur demande de la personne salariée, la Ville lui remet une copie de tout rapport disciplinaire qui est dans son dossier.
- 6.06 À l'arbitrage, toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée n'est pas invoquée contre elle si au cours des dix-huit (18) mois suivant la mesure disciplinaire, il n'y a eu aucune infraction disciplinaire versée à son dossier.
- 6.07 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.
- 6.08 Dans le cas où la Ville convoque une personne salariée pour des raisons disciplinaires, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures précisant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre elle. La personne salariée doit être accompagnée d'un représentant syndical et la rencontre doit avoir lieu durant les heures de travail.

KS



## ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES

7.01 Les parties veulent tenter de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible tous les griefs ou mécontentes relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective. À cette fin, la procédure suivante s'applique :

### Première étape

Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.

### Deuxième étape

Le grief patronal ou syndical est soumis par écrit au directeur général ou au président du Syndicat selon le cas, dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.

### Troisième étape

La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les trente (30) jours de calendrier suivant le dépôt du grief.

### Quatrième étape

Si la partie qui a l'initiative du grief décide de la déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse de l'autre partie.

### Cinquième étape

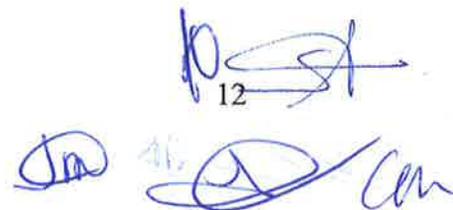
Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'une personne arbitre unique. À défaut d'entente, conformément avec les dispositions de *Code du travail de la province du Québec*, le Syndicat ou la Ville demande à la personne ministre du Travail de nommer la personne arbitre.

7.02 Les délais prévus au présent article sont de déchéance et la procédure décrite ci-dessus est de rigueur, à moins que les parties décident par entente mutuelle écrite de les modifier.

7.03 Dans le but de permettre aux parties de régler les griefs et les mécontentes et éviter le recours à l'arbitrage, la Ville et le Syndicat conviennent de nommer un comité des relations de travail composé de deux (2) membres désignés par la Ville et de deux (2) membres désignés par le Syndicat, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.

7.04 La fonction du comité des relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou la Ville en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail.

FS

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: one large one at the top right, and two smaller ones below it, one to the left and one to the right.

De façon particulière, la raison d'être du comité des relations de travail est de faciliter l'atteinte des objectifs décrits à l'article 1 en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux et dans une optique préventive et ce, pour permettre aux parties de trouver des solutions applicables aux questions soulevées dans un esprit de collaboration et d'ouverture.

- 7.05 L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une réunion du comité des relations de travail pendant les heures de travail et ce, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours de la demande.
- 7.06 La philosophie du comité des relations de travail repose sur le respect mutuel pour le travail syndical d'une part et des besoins de la Ville d'autre part.
- 7.07 Si l'arbitrage doit avoir lieu, l'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre rend la sentence arbitrale dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.
- 7.08 L'arbitre a compétence pour régler tout grief, mécontentement ou interpréter la présente convention ainsi que de maintenir, rejeter ou modifier une mesure disciplinaire et ordonner la réintégration d'une personne salariée dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'elle occupe ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu.

L'indemnité est déterminée en tenant compte de tout salaire et prestations reçues par la personne salariée pendant la sanction. L'arbitre a aussi compétence pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances, en respectant la lettre de la convention collective, sans pouvoir amender ni modifier la convention collective.

- 7.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Elle doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours de la sentence.
- 7.10 Chaque partie assume ses propres frais d'honoraires et dépenses. Par ailleurs, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre la Ville et le Syndicat.

## **ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL**

### **8.01 a) Horaire de travail du personnel de la voirie, des parcs et des immeubles**

La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h à 16 h 30 avec trente (30) minutes de repos pour le repas.

K5  
10 SA  
[Signature]

Malgré ce qui précède, entre la mi-novembre et la mi-avril, deux (2) quarts de travail de deux (2) personnes salariées chacun sont créés et les personnes travaillant sur ces quarts bénéficient d'une période de trente (30) minutes non payée à titre de repos pour le repas :

- un quart de soir de 16 h à 00 h 30, du lundi au vendredi ;
- un quart de nuit de 3 h à 11 h 30.

Les heures de travail effectuées sur les quarts de soir ou de nuit entraînent une majoration du taux horaire d'un dollar (1 \$), ce qui inclut la garde assumée en alternance par une des quatre (4) personnes salariées du soir ou de nuit, de 00 h 30 à 3 h, du lundi au vendredi.

L'assignation des deux (2) personnes salariées aux quarts de soir et de nuit est d'abord donnée sur une base volontaire. Si plus de deux (2) personnes salariées par quart de travail se portent volontaires, l'ancienneté est le facteur déterminant. S'il n'y a pas de volontaire pour combler les deux (2) postes sur chaque quart, les personnes salariées régulières de la fonction sont affectés aux quarts de nuit et de soir par ordre décroissant d'ancienneté.

Toutes les personnes salariées régulières contribuent à tour de rôle à un horaire de garde pour les fins de semaine, de la première fin de semaine de novembre à la troisième fin de semaine d'avril, du vendredi à minuit jusqu'au dimanche à minuit.

L'assignation à l'horaire de garde pour les fins de semaine ou les jours fériés donne droit au paiement d'une prime de soixante et cinq dollars (65 \$) par jour.

Une assignation à l'horaire de disponibilité le 24, 25 ou 31 décembre ou le 1er janvier donne droit en plus à une reprise de temps de six (6) heures non monnayables à reprendre sur entente avec son supérieur au plus tard le 30 avril.

### **b) Horaire de travail du personnel de l'assainissement**

L'horaire de travail est de cent soixante (160) heures réparties sur un horaire variable de quatre (4) semaines de 7 h à 16 h 30 incluant une période de trente (30) minutes non payée à titre de repos pour le repas, du dimanche au samedi inclusivement, tel que défini à l'annexe « G » de la convention collective.

La durée de la semaine régulière de travail du chef d'équipe est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h à 16 h.

### **c) Horaire de travail des mécaniciens**

La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) journées consécutives de 8 h à 16 h 30, avec trente (30) minutes de repos pour le repas, du lundi au vendredi, inclusivement.

KS  
14  
JM  
CM

## 8.02 a) Horaire de travail du personnel des bureaux

À l'exception du technicien aux travaux publics, la durée de la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur un horaire de cinq (5) journées consécutives, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail débute à 8 h 30 et se termine à 16 h 30 avec une interruption pour la période de repas d'une durée d'une heure.

La personne salariée qui choisit de ne prendre qu'une demi-heure pour dîner peut ajuster son horaire en conséquence au début ou à la fin de sa journée de travail en autant que les besoins du service le permettent et avec l'accord du supérieur immédiat. Cette option ne peut être jumelée à celle prévue à l'article 8.09

## b) Horaire de travail du personnel de la répartition

Les heures de travail du personnel affecté à la répartition des appels d'urgence 911 sont basées sur un cycle de travail de cinq (5) semaines pour un total de cent soixante-quinze point cinq (175.5) heures par cycle de cinq (5) semaines. Cependant, les répartiteurs seront rémunérés hebdomadairement à raison de trente-six (36) heures. Les employés de la relève 1 et de la relève 2 alternent à chaque nouveau cycle.

Les quatre heures point cinq (4.5) heures payées en surplus par cycle de travail de cinq (5) semaines seront utilisées principalement pour de la formation afin de rencontrer les exigences des nouvelles normes applicables aux centres d'urgence 911 ainsi qu'à servir à combler les besoins opérationnels du service de la répartition 911. Les besoins spécifiques de formation seront établis selon les spécifications des lignes directrices du ministère de la Sécurité Publique (MSP) et les heures planifiées en formation ainsi que les besoins opérationnels du service seront communiqués aux répartiteurs à l'avance à chaque début de cycle de cinq (5) semaines de travail.

Chaque heure de travail effectuée sur un quart de nuit selon l'horaire prévu à l'Annexe « F » donne droit à une prime d'un dollar (1 \$) l'heure.

Toutes les heures effectivement travaillées par le répartiteur ayant le plus d'ancienneté et qui agit à titre de responsable des opérations sur les quarts de travail de jour (dans le cas de l'absence du coordonnateur, Centre d'appels d'urgence 911 ainsi que du chef d'équipe, Centre d'appels d'urgence 911), de nuit et de fin de semaine, seront bonifiées d'une prime de responsabilité équivalente au taux horaire du répartiteur prévu à l'Annexe « C » de la convention collective, majoré de trois pour cent (3 %).

Les répartiteurs qui travaillent sur un horaire de douze (12) heures ont droit, au cours de leur horaire de travail, à deux (2) périodes de repas de quarante-cinq (45) minutes chacune et deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

KS

L'horaire de travail du chef d'équipe centre d'urgence 911 de soir est réparti du lundi au vendredi de 15 h à 00 h 00 pour un total de quarante (40) heures rémunérées par semaine. Le salaire du chef d'équipe centre d'urgence 911 est celui prévu à l'Annexe « C » (chef d'équipe) de la convention collective au 1<sup>er</sup> janvier 2012. En l'absence du supérieur immédiat, le chef d'équipe attiré à l'horaire de soir peut être amené à remplacer celui-ci sur l'horaire de jour pour dispenser de la formation ou assister à une séance de formation.

### **c) Horaire de travail du technicien aux travaux publics**

La durée de la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur un horaire de cinq (5) journées consécutives, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail débute à 8 h et se termine à 17 h avec une interruption pour la période de repas d'une durée d'une heure.

### **d) Horaire des brigadiers**

Les brigadiers sont rémunérés quinze (15) heures par semaine pour chaque semaine travaillée.

Leur horaire de travail est le suivant :

7 h 40 à 8 h 20  
11 h 30 à 13 h  
14 h 50 à 15 h 15

pour chaque jour d'école à compter de la rentrée scolaire des élèves jusqu'au dernier jour d'école des élèves.

Des modifications ultérieures peuvent aussi être faites à l'horaire si les besoins de la clientèle viennent à changer. La Ville fournit au brigadier un délai raisonnable pour effectuer les changements d'horaire nécessités par les besoins de la clientèle scolaire.

## **8.03 Horaire de travail de la bibliothèque**

L'horaire de travail de la personne commis aux prêts et de la personne préposée aux prêts à temps complet est identique à celui du personnel des bureaux.

L'horaire de travail de la personne préposée aux prêts est de quatre (4) jours de six (6) heures de 10 h à 17 h, du mardi au vendredi et l'horaire de travail de la deuxième personne préposée aux prêts est de vingt et une (21) heures réparties de la façon suivante :

- jeudi : 16 h à 21 h
- vendredi : 16 h à 21 h
- samedi : 9 h à 15 h
- dimanche : 12 h à 17 h

KS  

L'horaire de travail de la personne commis/préposée à la bibliothèque de quartier est de vingt-quatre (24) heures par semaine, aux heures qui répondent au besoin du service. Les heures sont les suivantes :

- Mardi : 9 h à 12 h (support à Samuel Ouimet)  
14 h à 17 h
- Jeudi : 13 h à 16 h (support à Samuel Ouimet)  
16 h à 21 h
- Vendredi : 12 h à 16 h
- Samedi : 9 h à 12 h  
14 h à 17 h

La Ville se réserve le droit de modifier les horaires de travail de la bibliothèque pour répondre aux besoins du service en fournissant un préavis d'un (1) mois.

**8.04 Horaire de travail du personnel de l'aréna, du préposé activités/événements/aréna/patinoires, des préposés à l'entretien et la surveillance des patinoires.**

- a) La semaine et la journée de travail sont déterminées selon les besoins du service échelonnées du dimanche au samedi inclusivement avec un repos minimal de trente-deux (32) heures consécutives.
- b) Dans l'établissement de son horaire de travail, la Ville lui garantit un minimum de trois (3) heures consécutives payées au taux de salaire régulier à chaque fois que sa présence est requise pour son travail. Pour la personne salariée régulière affectée à l'aréna, son horaire est de quatre-vingt (80) heures de travail réparties sur deux (2) semaines consécutives. À titre indicatif et sous réserve de ce qui précède, l'horaire de travail du personnel de l'aréna en haute saison est reproduit à l'Annexe « H » de la convention collective.
- c) Pour les personnes salariées de ce service, elles ont une (1) heure pour la période de repas rémunérée, parce qu'elles doivent demeurer disponibles sur les lieux de travail.
- d) Malgré ce qui précède, la durée de la semaine régulière de travail du préposé activités/événements/aréna/patinoires est de quarante (40) heures réparties sur un horaire de cinq (5) journées consécutives, du lundi au vendredi inclusivement lorsqu'il travaille au Service de la culture et des loisirs.
- e) La Ville peut affecter ces personnels à d'autres fonctions selon les compétences et qualifications nécessaires et ce afin de combler les heures de travail, le tout établi en conformité avec l'horaire prévu à la fonction occupée.

KS  
SA  
D  
Ch

## 8.05 Horaire de travail du personnel de l'écocentre

Sous réserve des horaires et conditions déterminés par la MRC des Laurentides concernant les heures de service offertes à l'écocentre, les heures de travail du préposé régulier à l'écocentre sont les suivantes :

- De la troisième semaine complète du mois d'avril à la deuxième semaine complète du mois de septembre, les heures de travail du préposé régulier à l'écocentre sont définies du lundi au vendredi de 9 h à 17 h.
- Pour la période s'échelonnant de la troisième semaine complète du mois de septembre à la deuxième semaine complète du mois d'avril, les heures de travail du préposé régulier à l'écocentre sont définies du mardi au vendredi de 9 h à 17 h et le samedi de 9 h à 15 h.

Durant la période estivale, l'horaire de travail des préposés temporaires à l'écocentre est défini comme suit :

- du mardi au vendredi de 9 h à 17 h et le samedi de 9 h à 15 h ;
- le samedi de 9 h à 15 h et le lundi de 9 h à 17 h.

L'horaire de travail du personnel affecté à l'écocentre inclut une période rémunérée de trente (30) minutes pour le repas.

8.06 L'interruption pour la période de repas ne comprend pas le temps requis pour se rendre du lieu de travail au poinçon et du retour au lieu de travail. Si le supérieur immédiat dispense la personne salariée de son obligation de poinçonner pour la période de repas et exige qu'elle mange sur les lieux du travail, la période de repas est alors rémunérée pour trente (30) minutes et le quart de travail écourté de trente (30) minutes.

8.07 Les personnes salariées bénéficient d'une période de repos payée de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi et d'une autre période de quinze (15) minutes vers le milieu de l'après-midi et ce, à l'endroit où le travail est exécuté.

8.08 Nonobstant ce qui précède, à compter de la semaine comprenant la fête des Patriotes jusqu'à la semaine comprenant la fête du Travail, les heures de travail sont réparties comme suit :

- pour les personnes salariées couvertes par les articles 8.01 a) et c), 8.02 c) et 8.04 d): quatre-vingt (80) heures de travail réparties sur neuf (9) journées de travail par période de deux semaines, soit quatre (4) journées travaillées une semaine, du lundi au jeudi et cinq (5) journées travaillées, du lundi au vendredi l'autre semaine par alternance ;
- pour les personnes salariées régulières couvertes par les articles 8.02 a), pour la personne commis aux prêts et la personne préposée aux prêts à temps complet et pour les personnes salariées temporaires qui effectuent un remplacement à long terme tels que congé de maternité, maladie, etc. : soixante-dix (70) heures de travail réparties sur neuf (9) journées de travail par période de deux semaines, soit quatre (4) journées travaillées une

KS  
10/18  
JM  
Am

semaine, du lundi au jeudi et cinq (5) journées travaillées, du lundi au vendredi l'autre semaine par alternance ;

- pour l'inspecteur en environnement : soixante-dix (70) heures de travail réparties sur neuf (9) journées de travail par période de deux (2) semaines, soit quatre (4) journées travaillées une semaine, du mercredi au samedi et cinq (5) journées travaillées, du mardi au samedi l'autre semaine par alternance.

Advenant l'embauche d'un deuxième inspecteur en environnement, les deux inspecteurs en environnement travailleront en alternance, un samedi sur deux pendant la période d'application de l'horaire d'été.

Les personnes salariées sont jumelées par affinité de fonction pour effectuer l'alternance le vendredi durant cette période.

De plus, durant cette période, afin d'assurer les besoins du service, aucune personne salariée ne peut prendre des journées pour raisons personnelles, prévu à l'article 13 et planifier des vacances à l'unité le vendredi.

Les dispositions de la convention collective relatives aux congés divers (maladie, fériés, etc.) sont adaptées en fonction du nombre d'heures.

- 8.09 Une personne salariée de bureau peut varier son heure d'arrivée et de départ d'une demi-heure en autant que les besoins du service le permettent et avec l'accord du supérieur immédiat. Cette option ne peut être jumelée à celle prévue à l'article 8.02 a).

## **ARTICLE 9 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 9.01 Tout travail effectué par une personne salariée en dehors de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.
- 9.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150 %) du traitement horaire de la personne salariée pour chacune des heures travaillées effectuées en dehors de son horaire régulier et lors des jours fériés et payés prévus à l'article 11. Malgré ce qui précède, les heures effectuées durant l'horaire régulier entre le surlendemain de Noël et l'avant-veille du Jour de l'An sont rémunérées au taux régulier.
- 9.03 Si la Ville appelle la personne salariée à son domicile pour effectuer du travail supplémentaire, la rémunération minimale est de trois (3) heures au taux et demi (150 %) du salaire horaire. Cependant, la rémunération minimale de rappel ne s'applique pas s'il y a chevauchement avec l'horaire régulier.

KS

9.04 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires pour plus de quatre (4) heures consécutives avant ou après ses heures normales de travail a droit à une période trente (30) minutes payée pour le repas. Par la suite, à toutes les quatre (4) heures travaillées en dehors de son horaire régulier, elle a droit à une période de trente (30) minutes payée pour le repas.

De plus, la personne salariée a droit à une allocation de repas de quinze dollars (15 \$) lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire non planifié.

9.05 La Ville tente de répartir aussi également que possible l'octroi de travail en temps supplémentaire parmi les personnes salariées régulières du secteur qui sont aptes à faire le travail, étant entendu que la mesure de l'équité de la distribution prend en compte toutes les heures offertes à la personne salariée, sans égard pour le fait que les heures aient été refusées ou acceptées ou que la personne salariée n'a pu être jointe par les moyens usuels.

La personne salariée assignée à un travail qui nécessite du temps supplémentaire a priorité pour compléter le travail déjà commencé.

Malgré ce qui précède, le travail supplémentaire en cas d'urgence nécessité et de circonstances exceptionnelles, est obligatoire à la répartition du service de police. Dans ce cas : la distribution du temps supplémentaire se fait de la manière suivante :

1. Faire le tour de la liste une (1) fois parmi les employés réguliers ;
2. Le rappel au travail supplémentaire obligatoire est effectué par ordre inverse d'ancienneté ;
3. Le répartiteur temporaire qui est dans l'obligation de se présenter au travail est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire horaire et son horaire planifié ne sera pas coupé ou modifié dans le but de ne pas payer des heures à temps supplémentaire.

9.06 La compilation du dossier du temps supplémentaire que la Ville a tenté d'offrir à la personne salariée est effectuée hebdomadairement et elle est accessible aux personnes salariées qui représentent le Syndicat en dehors des heures régulières de travail.

9.07 Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier pour la même période.

9.08 Pour les personnes salariées à l'aréna, elles reçoivent le taux et demi (150 %) de leur salaire pour toutes les heures de travail effectuées en plus de quatre-vingt (80) heures à l'intérieur de deux (2) semaines consécutives.

Dans l'établissement de deux (2) semaines (semaine un (1) équivalant à une semaine impaire et semaine deux (2) équivalant à une semaine paire) servant au calcul de quatre-vingt (80) heures, les parties conviennent de se référer au calendrier en annexe des présentes.

KS  
10-20-  
Jim DCM

Dans l'éventualité où la personne salariée débute sa saison de travail au cours d'une semaine deux (2) et/ou termine sa saison au cours d'une semaine un (1), à ce moment la base de calcul pour l'établissement du travail en temps supplémentaire est de quarante (40) heures par semaine.

Malgré ce qui précède, la personne salariée affectée à la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.) n'est payée au taux du temps supplémentaire que pour les heures qui dépassent trente-six (36) heures en fonction d'un cycle complet de travail.

- 9.09 Malgré l'article 9.08, la personne salariée visée par les articles 8.01 a), b) et c) et 8.04 peut accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum annuel de cent vingt (120) heures après conversion. L'utilisation des heures accumulées dans cette banque doit être autorisée par le supérieur immédiat. Un maximum de quatre-vingt (80) heures est repris en temps et le solde doit être payé sur demande et au plus tard le ou vers le 15 décembre de chaque année.

Malgré ce qui précède, lorsqu'il est nécessaire à une personne salariée de prendre du repos en raison de l'application du Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds, ces heures de reprise de temps ne seront pas comptabilisées dans le maximum annuel prévu ci-dessus. De plus, entre le 15 novembre et le 15 avril, lorsqu'une personne salariée a effectué du temps supplémentaire durant sa semaine de travail, elle peut reprendre ce temps dans la même semaine avec la permission de son supérieur immédiat sans que ce temps ne soit comptabilisé pour l'application du premier paragraphe.

- 9.10 La personne salariée visée par l'article 8.02 a), b) et c), la commis aux prêts et la personne préposée aux prêts à temps complet peuvent accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum annuel d'une semaine régulière de travail après conversion. L'utilisation des heures accumulées dans cette banque est autorisée par le supérieur immédiat ou remboursée sur demande ou au plus tard le ou vers le 15 décembre de chaque année.

## **ARTICLE 10 CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

- 10.01 Toute personne salariée a droit selon l'ancienneté accumulée au 30 avril de l'année en cours:
- a. si elle a moins d'une (1) année d'ancienneté, à une (1) journée de congé annuel par mois travaillé au complet avec un maximum de dix (10) jours ;
  - b. si elle a une (1) année d'ancienneté, à deux (2) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire ;
  - c. si elle a trois (3) années d'ancienneté, à trois (3) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire ;
  - d. si elle a six (6) années d'ancienneté, à quatre (4) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire ;

- e. si elle a quatorze (14) années d'ancienneté, à cinq (5) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire ;
- f. si elle a vingt-cinq (25) années d'ancienneté, à six (6) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire.
- 10.02 Le versement de la paie du congé annuel représente le salaire régulier équivalant à celui qu'elle reçoit si elle est au travail.
- 10.03 La personne salariée qui au cours de l'année de référence du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année précédente a été absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule le droit au congé annuel comme suit :
- maladie: accumulation durant le premier mois d'absence ;
  - accident du travail : accumulation durant les premiers six (6) mois d'absence ;
  - congé de maternité et paternité: accumulation pendant la durée du congé de maternité et paternité;
  - mise à pied ou congé sans traitement ou congé parental : aucune accumulation.

Malgré toute autre disposition de la présente convention, aucune personne salariée ne peut recevoir dans une année plus de cinquante-deux (52) semaines de salaire par suite de l'application du présent article.

- 10.04 La personne salariée victime d'une maladie ou d'un accident autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, qui a complètement utilisé sa réserve de journées de maladie, peut utiliser une partie ou la totalité de son congé annuel payé.
- 10.05 La personne salariée qui quitte le service de la Ville est remboursée pour les jours de congé annuel qui n'ont pas encore été utilisés en rapport avec l'année de référence précédente et au congé annuel accumulé entre le 1<sup>er</sup> mai et la date de son départ.
- 10.06 Le congé annuel payé se prend dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence pendant laquelle il a été accumulé.

En cas d'absence empêchant la personne salariée de prendre ses vacances, les vacances peuvent être prises dans les douze (12) mois qui suivent le retour de la personne salariée.

- 10.07 La Ville accorde les dates de congé annuel en tenant compte des besoins du service et du choix de chacune des personnes salariées exprimé par ordre d'ancienneté dans leur service respectif. Le choix de chacune des personnes salariées pour la période de congé annuel payé doit être exprimé au Service des ressources humaines entre le 1<sup>er</sup> mars et le 15 avril. Dans un premier

ks  
10/11  
[Signature]

temps, le choix des périodes de congé annuel est d'abord effectué pour des périodes maximales de trois (3) semaines. Quand toutes les personnes salariées ont exprimé un premier choix pour les trois (3) premières semaines, un deuxième choix est fait pour le solde du crédit de congé annuel. Un calendrier des périodes de congé annuel payé par ordre d'ancienneté est affiché par la Ville pour l'information des personnes salariées, avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Malgré ce qui précède, la personne salariée affectée à la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.) procède au choix des dates du congé annuel payé par ordre d'ancienneté. Deux (2) personnes peuvent partir en même temps. Cependant, deux (2) personnes de la même relève ne peuvent partir en vacances en même temps. Le chef d'équipe 911 ne peut céder des vacances en même temps que son supérieur immédiat.

Le choix de vacances du chef d'équipe centre d'urgence 911 n'affectera d'aucune manière celui des répartiteurs. Dans l'éventualité où plusieurs personnes salariées affectées à la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.) ont la même date d'ancienneté, la priorité est déterminée par un tirage au sort le ou vers le 15 février de chaque année. La préférence de chaque personne salariée doit être exprimée avant le 15 avril de l'année en cours.

- 10.08 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date fixée à la suite d'un accord entre la Ville et la personne salariée.
- 10.09 Malgré ce qui précède, la personne salariée qui possède un droit supérieur à ce qui est décrit à l'article 10.01 conserve un droit acquis à son congé annuel payé, jusqu'à ce que l'article 10.01 lui donne droit à un congé annuel supérieur à son droit acquis.

## **ARTICLE 11 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS**

11.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés pour les personnes salariées régulières :

- le Vendredi Saint ;
- le lundi de Pâques ;
- le jour de la Fête des Patriotes ;
- la Fête nationale ;
- la fête du Canada ;
- la fête du travail ;
- la fête de l'Action de Grâce ;
- la période s'écoulant de la veille de Noël au lendemain du Jour de l'An.

Malgré ce qui précède, la Ville peut établir un horaire de travail ou rappeler au travail les personnes salariées régulières entre le surlendemain de Noël et l'avant-veille du Jour de l'An inclusivement pour répondre aux besoins du service. La personne salariée régulière qui travaille durant cette période reçoit

KS  
10/5/11  
[Signature]

un congé compensatoire d'une durée équivalente à la période travaillée, la date du congé étant déterminée après une entente avec le supérieur immédiat et ce, sans égard pour la banque de temps due selon l'article 9.09.

11.02 Lorsque la fête du Canada coïncide :

- a) avec le deuxième, troisième ou quatrième jour de la semaine de travail, elle est reportée au premier ou dernier jour de la semaine de travail comme suite à une entente entre la Ville et le Syndicat. À défaut d'entente, la Ville prend la décision ;
- b) avec le premier jour de repos hebdomadaire, elle est reportée au premier jour ouvrable qui précède.

11.03 Lorsque la Fête nationale coïncide :

- a) avec le premier jour de repos hebdomadaire, elle est reportée au premier jour ouvrable qui précède ;
- b) avec le deuxième jour de repos hebdomadaire, elle est reportée au 25 juin.

11.04 Si l'un des jours fériés survient durant la période de congé annuel d'une personne salariée, celle-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacances, à moins qu'elle ne s'entende avec son supérieur immédiat pour reprendre le jour de congé à une date ultérieure.

11.05 Si l'un des jours fériés et payés coïncide avec l'horaire régulier de la personne salariée, le congé férié est reporté à une date convenue entre la personne salariée et le supérieur immédiat.

11.06 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit être à son poste le jour ouvrable entier qui précède et le jour ouvrable entier qui suit le jour férié à moins que son absence ne soit justifiée en vertu de la présente convention.

11.07 Pour bénéficier d'un jour férié mentionné à la clause 11.01, une personne salariée doit justifier de soixante (60) jours de service continu dans un poste régulier.

11.08 Malgré ce qui précède, les personnes salariées affectées à la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.) n'ont pas le droit de bénéficier des articles 11.01 à 11.07. Pour compenser, la Ville accorde aux personnes salariées régulières qui sont affectées à la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.) au 1er janvier de chaque année une banque de cent vingt-six (126) heures, à titre de congé statutaire. La personne salariée peut prendre des heures de congé à une date de son choix, après autorisation du supérieur immédiat. Les heures de cette banque doivent être prises avant le 31 décembre de l'année.

De plus, les personnes salariées affectées à la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.) peuvent prendre un maximum de trente-six (36) heures de congé statutaire en continuité avec leurs vacances annuelles, en

KS  
AOST  
D M CH

donnant au préalable un avis au supérieur immédiat au moins un (1) mois à l'avance.

- 11.09 Aucun congé quelconque prévu à la convention collective n'est accordé à une autre personne salariée de la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.) si deux (2) personnes salariées affectées à la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.) sont déjà en congé autorisé à cette date.

## ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX

12.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier :

a) dans le cas de mariage :

- i) de la personne salariée, elle a droit à trois (3) jours ouvrables et deux (2) jours sans salaire, incluant le jour du mariage ;
- ii) de son enfant, du père ou de la mère, elle a droit au jour du mariage si celui-ci a lieu un jour ouvrable.

b) dans les cas de décès :

- i) du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables à compter de la journée du décès. Ces journées peuvent être prises en tout temps entre le jour du décès et le jour de l'inhumation inclusivement ;
- ii) du père, de la mère, de son frère, de sa sœur, de son petit-enfant, la personne salariée a droit à cinq (5) jours de calendrier à compter de la journée du décès, seuls les jours ouvrables étant rémunérés. Ces journées peuvent être prises en tout temps entre le jour du décès et le jour de l'inhumation inclusivement ;
- iii) du gendre, de la bru, du beau-père, de la belle-mère, d'un grand-parent, de son beau-frère, de sa belle-sœur, la personne salariée a droit à trois (3) jours de calendrier à compter de la journée du décès, seuls les jours ouvrables étant rémunérés. Ces journées peuvent être prises en tout temps entre le jour du décès et le jour de l'inhumation inclusivement ;
- iv) de l'oncle, de la tante, le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable.

c) Dans les cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, la personne salariée a droit à cinq (5) jours de congé dont deux (2) sont rémunérés, entre la naissance ou l'adoption et l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou le jour du baptême ou le jour de l'adoption ou le jour de l'enregistrement.

KS  
AOST  
D. J. M.

- d) Une personne salariée doit effectivement assister aux événements énumérés plus haut pour bénéficier des permis d'absence indiqués. Dans tous les cas ci-haut mentionnés, la personne salariée 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.
- e) Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou absence payée en vertu de la présente convention et ils sont comptés à partir de la date de l'événement à l'exception du décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, du père et de la mère et du congé pour naissance.
- f) Lorsque les funérailles, l'enterrement ou le mariage ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de la Ville, il est accordé une journée supplémentaire sans traitement à la personne salariée.

12.02 Lorsque la personne salariée est appelée à agir comme juré ou témoin dans une affaire où elle n'est pas partie intéressée, la Ville lui accorde un permis d'absence avec traitement. La personne salariée doit remettre à la Ville les honoraires reçus par quiconque en rapport avec son rôle de juré ou témoin.

12.03 Les jours de congé pour raison personnelle sont déduits du crédit en jours de maladie prévus à l'article 13. Si le crédit de journées de maladie a déjà été utilisé, la personne salariée n'a pas droit à une absence pour des raisons personnelles, même sans traitement.

La personne salariée qui veut obtenir un congé pour des raisons personnelles doit informer son supérieur immédiat le plus tôt possible, afin de favoriser l'obtention d'une réponse positive.

### **ARTICLE 13            RÉGIME DE CRÉDIT DE JOURS DE MALADIE ET/OU                                   CONGÉS PERSONNELS**

13.01 La Ville avance à chaque personne salariée régulière, le 1<sup>er</sup> janvier de l'année, un crédit de dix (10) jours égal à quatre-vingt-trois centièmes (0,83) de jour par mois travaillé, utilisables au cours de l'année lorsque la personne est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident ou pour des raisons personnelles. Le crédit s'applique selon la durée de la journée normalement travaillée le jour de l'absence selon l'horaire habituel (et non l'horaire d'été le cas échéant). Le crédit peut être fractionné en un minimum d'une heure si la Ville y consent, sauf pour l'application de l'article 25. Le crédit décrit au présent article ne sera utilisé qu'à la demande de la personne salariée régulière.

13.02 Le solde du crédit annuel de congés de maladie et/ou congés personnels est monnayé le ou vers le 15 décembre, à la condition que la personne salariée soit toujours à l'emploi de la Ville à cette date.

KS



Chaque journée ainsi payée sur le solde du crédit annuel de congés de maladie équivaut à sept (7) heures pour une personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte trente-cinq (35) heures et à huit (8) heures pour une personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte quarante (40) heures. Cependant, à la répartition et au module d'informations policières (M.I.P.), chaque journée équivaut au nombre d'heures prévues dans le quart de travail, soit neuf (9) heures.

- 13.03 Toutes les journées que la personne salariée possède dans son régime de crédit en jours de maladie ou congés personnels sont utilisées pour des absences reliées à une maladie ou un accident non occupationnel. Malgré ce qui précède, six (6) journées par année peuvent être utilisées pour des raisons familiales.
- 13.04 La personne salariée dont l'emploi prend fin avant la fin de l'année et qui a excédé le crédit auquel elle avait droit doit rembourser la Ville pour le nombre de jours excédentaires ainsi utilisés. La Ville est alors autorisée à déduire les montants payés en trop de toute somme d'argent due à la personne salariée. Inversement, la Ville rembourse la partie du crédit qui n'a pas été utilisée à la date de la fin de l'emploi.
- 13.05 La personne salariée qui s'absente pour plus de trois (3) jours consécutifs en rapport avec une maladie ou un accident non occupationnel doit remettre un certificat médical à la Ville.
- 13.06 Dans tous les cas, la Ville peut à ses frais faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix.
- 13.07 La personne salariée peut se faire examiner par la personne médecin de son choix. Si ce médecin et celui choisi par la Ville diffèrent d'opinion, la Ville et le Syndicat tentent de s'entendre à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables sur la nomination d'un troisième médecin dont l'opinion règle le cas de façon définitive. Si la Ville et le Syndicat ne s'entendent pas sur le choix du troisième médecin à l'intérieur du délai de dix (10) jours ouvrables, les deux parties demandent aux deux médecins de s'entendre sur le choix d'un troisième médecin. L'opinion du médecin de la personne salariée s'applique jusqu'à la décision du médecin arbitre. Les honoraires du médecin arbitre sont partagés à parts égales entre le Syndicat et la Ville.
- 13.08 Malgré l'article 13.01, l'accumulation de quatre-vingt-trois centièmes (0,83) jours par mois travaillé cesse après une absence de trois (3) mois ou plus.
- 13.09 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.

KS  
AOSA  
OP  
JM

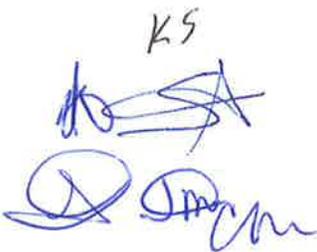
Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si la Ville y consent.

La personne salariée doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

La personne salariée peut demander à la Ville d'utiliser une de ses banques de temps rémunéré pour être rémunérée pour une partie ou la totalité de l'absence reliée à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant.

## ARTICLE 14 DROITS PARENTAUX

- 14.01 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale conforme au *Régime québécois d'assurance parentale*. Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 14.02 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- 14.03 L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 14.04 La personne salariée peut reprendre son travail entre la quatrième (4<sup>e</sup>) et la dix-huitième (18<sup>e</sup>) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de la grossesse. Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de quatre (4) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- 14.05 Si la personne salariée est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité, les dispositions de la convention collective relatives au congé de maladie s'appliquent.
- 14.06 La personne salariée a droit à toutes les dispositions d'ordre public qui apparaissent dans différentes lois québécoises : ces dispositions statutaires sont considérées comme faisant partie intégrante de la présente convention collective.
- 14.07 Si un poste vacant ou nouvellement créé est affiché pendant un congé de maternité, de paternité ou parental en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, le Syndicat peut agir comme mandataire de la personne salariée et présenter sa candidature.

KS  


14.08 À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, la Ville doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail ou dans le nouveau poste qu'elle a obtenu suite à la procédure prévue à l'article 17.

14.09 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce droit ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint. Pendant la durée de ce congé parental, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté.

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié et se termine au plus tard soixante et dix (70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante et dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

14.10 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis antérieur, après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis à la Ville est présumée avoir démissionné.

14.11 À la fin de son congé parental, la personne salariée reprend la fonction et le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou la fonction et le poste qu'elle a obtenus pendant son absence.

## **ARTICLE 15 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL**

15.01 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la *Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)*, la Ville avance à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, l'indemnité de remplacement de revenus prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Quant au reste, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.

15.02 Il incombe à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

KS



- 15.03 La personne salariée a le droit de se faire examiner par le médecin de son choix. La Ville peut à ses frais faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix. Les opinions des médecins sont transmises le cas échéant à la CSST qui exerce alors les pouvoirs qui sont prévus dans la Loi pour décider si la personne salariée a été victime d'une maladie industrielle ou d'un accident du travail.
- 15.04 La Ville maintient à la disposition des personnes salariées des trousse de premiers soins, afin de pouvoir fournir les premiers soins en cas de maladie ou d'accident survenu pendant les heures de travail.
- 15.05 La Ville s'assure donne les premiers soins à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle a reçu les premiers soins, premiers secours et, s'il y a lieu, elle la fait transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état, à ses frais et sans perte de traitement pour la personne salariée.
- 15.06 Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congé de maladie de la personne salariée.

## **ARTICLE 16 ANCIENNETÉ**

- 16.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période d'essai conformément à l'article 3.04. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée selon la durée totale en jours, en semaines, en mois et en années de service. L'ancienneté est établie rétroactivement à la date du début de la période d'essai et si la personne salariée était une personne salariée temporaire au début de sa période d'essai, l'ancienneté est établie rétroactivement à la date du début de la période d'emploi temporaire.
- 16.02 La personne salariée régulière perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi ;
  - b) retraite ;
  - c) congédiement disciplinaire ou administratif ;
  - d) absence en raison d'une lésion professionnelle d'une durée excédant trente-six (36) mois ;
  - e) absence en raison d'une maladie d'une durée excédant trente (30) mois.
- 16.03 Toute personne salariée qui s'absente du travail pour une raison autre que celles mentionnées à l'article 16.02 et conformément aux dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.
- 16.04 L'Annexe « A » constitue la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières, régulières à temps partiel, des personnes salariées régulières saisonnières et à l'essai au service de la Ville à la date de la signature de la

convention collective. L'Annexe « A » est automatiquement amendée par l'ajout d'une nouvelle personne salariée régulière, régulière à temps partiel, à l'essai, régulière saisonnière ou par toute autre correction convenue entre les parties. La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher la liste d'ancienneté au mois de janvier de chaque année partout où se rapportent des personnes salariées.

- 16.05 Si une personne salariée est promue à une fonction hors de l'unité d'accréditation, elle continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de six (6) mois. Toutefois, à l'expiration de cette période, la personne salariée ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté. À l'intérieur de cette période de six (6) mois, la personne salariée peut retourner au poste qu'elle détenait avant sa promotion et ce, avec tous ses droits et privilèges.

Cependant, si cette promotion est temporaire (surcroît de travail, remplacement pour congé de maternité, etc.), les conditions sont les mêmes qu'au paragraphe précédent mais la période maximale est de douze (12) mois. La personne salariée reçoit un salaire équivalant à cent dix pour cent (110 %) du salaire horaire de l'échelon 5 de sa catégorie d'emploi pour toute la durée de son affectation.

Pour bénéficier des dispositions de l'article 16.05, la personne salariée est tenue de payer la cotisation syndicale équivalente à son salaire de personne salariée.

## **ARTICLE 17            MOUVEMENT DE PERSONNEL**

- 17.01 Lorsqu'un poste est devenu vacant par la résiliation du contrat de son titulaire pour l'une des fonctions régies par la présente convention, que la Ville désire combler ou lorsqu'une nouvelle fonction régie par la présente convention est nouvellement créée, la Ville doit suivre les principes et procédures décrits dans le présent article et ce, dans les soixante (60) jours ouvrables de la vacance.
- 17.02 La Ville affiche durant cinq (5) jours ouvrables, à l'intention de toutes les personnes salariées à son service, tout poste régulier qu'elle désire combler. L'affichage indique le titre de la fonction, le taux de salaire, le lieu de travail, les heures de travail, les exigences requises pour accomplir la fonction ainsi que toute autre information utile et pertinente.
- 17.03 Le poste est attribué à la personne la plus compétente parmi les personnes salariées qui possèdent les exigences normalement requises pour effectuer le travail. Si plusieurs personnes salariées sont de compétence égale, le poste est attribué à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats de compétence égale. Si aucune personne salariée régulière ne possède le niveau de compétence requis, la Ville procède alors à l'examen des candidatures des personnes salariées déjà à l'emploi de la Ville à l'intérieur de l'accréditation d'abord et si aucune personne salariée ne possède le niveau de compétence requis, la Ville procède au recrutement externe et à l'embauche d'une nouvelle personne salariée.

K3  
A0 SA  
D Jm  
Om

- 17.04 Le candidat à qui le poste est attribué après la période d'affichage a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables de travail. Si le candidat ne peut être confirmé dans son nouveau poste, il est réintégré dans son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur. La Ville peut allonger cette période pour une durée maximale de trente (30) jours ouvrables.
- 17.05 La personne salariée à qui on refuse l'attribution d'un poste au moment de sa candidature, de même qu'à la fin de la période d'essai, peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à la Ville et celle-ci doit faire connaître, par écrit, à la personne salariée et au Syndicat les raisons qui motivent son refus d'attribuer le poste à la personne salariée concernée.
- 17.06 Lorsque la personne salariée régulière est absente conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, le Syndicat peut agir en lieu et place de la personne salariée.
- 17.07 La personne salariée qui obtient un poste peut exercer un droit de retourner à son ancien poste à l'intérieur de la période d'essai de trente (30) jours ouvrables de travail.
- 17.08 Pendant la période qui s'écoule entre le moment où un poste est vacant ou créé et le moment où le poste est comblé conformément à la procédure décrite précédemment, la Ville peut combler le poste vacant en affectant temporairement une personne salariée régulière ou en embauchant une personne salariée temporaire.
- 17.09 Le travail dans les tranchées pour l'aqueduc et les égouts est attribué à tour de rôle parmi les employés qui possèdent les qualifications requises. La Ville s'engage à assurer la formation de « préposé à l'aqueduc » pour cinquante pour cent (50 %) des salariés réguliers qui occupent la fonction de journalier/chauffeur/opérateur.

## **ARTICLE 18 SALAIRES ET MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION**

- 18.01 Les changements d'échelon ont lieu à chaque année à la date d'anniversaire d'embauche. Les augmentations annuelles sont de trois pour cent (3 %) au 1<sup>er</sup> janvier 2012, au 1<sup>er</sup> janvier 2013, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2014. En conséquence, les taux de salaire des personnes salariées régulières régies par la présente convention collective sont ceux qui apparaissent à l'Annexe « C » de la présente convention.
- 18.02 La période de paie couvre du dimanche au samedi inclusivement. La paie est remise à la personne salariée par dépôt bancaire tous les jeudis avant-midi. Cependant, si le jeudi tombe un jour férié et payé, la paie est remise le jour ouvrable qui précède.
- 18.03 L'augmentation consécutive à l'obtention d'un nouveau poste par une personne salariée régulière est effective au premier jour de l'entrée en fonction dans le nouveau poste.

- 18.04 La Ville peut déplacer temporairement une personne salariée de son poste régulier de travail pour une période maximale de six (6) mois, pour répondre aux besoins de la Ville.

Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement à la demande de son supérieur immédiat, au cours d'une journée régulière de travail, de remplir une fonction dont le taux horaire est supérieur à celui de sa propre fonction, elle est rémunérée au taux supérieur pourvu qu'elle ait travaillé plus de deux (2) journées dans la fonction. Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir une fonction dont le taux est inférieur au sien, elle est payée pour la journée entière selon son taux régulier, sans diminution quelconque.

À la demande de la Ville, une prime de cinq pour cent (5%) du salaire est versée à toute personne salariée qui dispense de la formation à une autre personne salariée pour obtenir des connaissances particulières et nécessaires à l'exécution de la fonction.

- 18.05 Lorsqu'une personne salariée revient au travail après une absence pour maladie ou accident d'une durée inférieure à trente (30) mois ou pour une absence en raison d'une lésion professionnelle d'une durée inférieure à trente-six (36) mois, elle reprend son ancien poste.

Si la personne salariée ne peut accomplir toutes les tâches du poste qu'elle occupait, la Ville tente de lui donner un poste vacant d'une fonction régie par l'unité d'accréditation que la personne salariée est en mesure d'accomplir. La personne salariée bénéficie alors du taux de salaire de sa nouvelle fonction en plus des avantages de la convention collective de travail en vigueur à la date de son retour. L'effort de remplacement de la Ville ne doit pas entraîner le déplacement d'autres personnes salariées et la Ville n'a pas à modifier les tâches de la nouvelle fonction offerte à la personne salariée.

Si la personne salariée ne peut accomplir la tâche du poste de la fonction qu'elle occupe et qu'aucun autre poste n'est disponible ou si elle refuse l'affectation à un poste vacant après avoir été avisée des conséquences de son refus pour des fonctions qu'elle pourrait accomplir, l'emploi est terminé.

- 18.06 Le talon de chèque de paie comporte les renseignements suivants :

- le nom de la Ville ;
- nom et prénom de la personne salariée ;
- la date de la période de paie et la date du paiement ;
- le nombre d'heures payées au taux régulier ;
- le nombre d'heures payées au taux supplémentaire ;
- le montant du salaire brut ;
- la nature et le montant des déductions effectuées ;
- le montant du salaire net ;
- le montant de la déduction pour le régime de retraite à prestations déterminées ;
- le solde des banques diverses ;

KS

- le total accumulé dans l'année des heures, salaires, déductions et avantages imposables ;
- le taux horaire.

## ARTICLE 19 ABOLITION ET/OU CRÉATION DE FONCTION

19.01 Lorsque la Ville abolit un poste occupé par une personne salariée régulière ou régulière saisonnière et qui possède déjà la sécurité d'emploi et dont le nom apparaît à l'annexe « D », la personne salariée doit être placée dans un poste similaire régi par les présentes en conservant le même salaire et les mêmes avantages monétaires.

Les autres personnes salariées régulières ou régulières saisonnières ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi, sauf si le nombre total de personnes salariées régulières qui possèdent la sécurité d'emploi devient inférieur à cinquante pour cent (50 %) + 1 du groupe des personnes salariées régulières. Dans ce cas, les personnes salariées régulières obtiennent la sécurité d'emploi par ordre d'ancienneté, pour maintenir le nombre de cinquante pour cent (50 %) + 1.

Lorsque la Ville procède à l'abolition d'un poste occupé par une personne salariée régulière ou régulière saisonnière qui ne possède pas la sécurité d'emploi, elle procède par ordre inverse d'ancienneté si plusieurs personnes occupent la même fonction.

La personne salariée régulière ou régulière saisonnière mise à pied demeure sur une liste de priorité d'emploi pour une période de dix-huit (18) mois en préservant son statut et son ancienneté.

La personne salariée et le Syndicat reçoivent un avis dans la semaine qui suit la résolution du conseil d'abolir un poste afin de convenir des modalités d'application de la décision sous réserve de la non-contestation de ladite décision par le Syndicat.

19.02 Les taux de salaire des personnes salariées régulières ou régulières saisonnières apparaissent à l'Annexe « C ». Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle créée après la date de la signature de la présente convention est établi après discussion avec le Syndicat en tenant compte des taux de salaire déjà en vigueur à la Ville pour des fonctions de nature similaire. À défaut d'entente sur le taux de salaire, il sera loisible au Syndicat de déposer un grief selon la procédure prévue à l'article 7. Le titre de cette nouvelle fonction est ipso facto ajouté à l'Annexe « C ».

Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire attribué par la Ville à la fonction nouvelle et qu'il a déposé un grief pour tenter d'obtenir une révision du taux de rémunération, l'arbitre de grief n'a alors aucune juridiction pour modifier la description des fonctions qui a fait l'objet de la décision de la Ville. La ville peut procéder sans attendre le résultat de l'arbitrage.

KS

## **ARTICLE 20           FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

- 20.01 La Ville favorise le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail, d'être compétente dans chacune de ses tâches et d'acquérir des connaissances et des habiletés nécessaires face aux changements technologiques.
- 20.02 Aucune personne salariée régulière possédant la sécurité d'emploi n'est congédiée ou mise à pied, ni ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite d'une fusion 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.
- 20.03 La personne salariée qui est obligée de se familiariser en rapport avec des changements techniques ou technologiques ou lors d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, reçoit aux frais de la Ville, l'entraînement et la familiarisation nécessaires durant les heures de travail. Si la Ville est obligée de fournir cet entraînement et cette familiarisation en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée concernée, l'horaire de la personne salariée est modifié afin qu'elle puisse participer à l'activité de formation, les heures qui dépassent quarante (40) heures, trente-six (36) heures ou trente-cinq (35) heures pour les cols blancs étant payées au taux du temps supplémentaire. Si la formation de la personne salariée a lieu à l'extérieur de son lieu de travail, la Ville assume les dépenses qui sont reliées au déplacement (frais de transport et frais de repas inhérents à l'activité de formation).
- 20.04 Advenant un regroupement de municipalités ou villes, les dispositions pertinentes de la Loi sur l'organisation territoriale municipale s'appliquent. Les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation municipale et elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et elles ne peuvent pas être licenciées du seul fait de ce regroupement.
- 20.05 La personne salariée qui désire acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études ou en suivant certains cours ou sessions d'information ou de perfectionnement peut soumettre une demande d'aide financière auprès du service des ressources humaines. Les études, cours ou sessions de formation doivent porter sur des objets qui sont en relation avec le travail de la personne salariée ou d'autres fonctions à la Ville au sujet desquelles la personne salariée veut améliorer ses chances en vue d'une mutation ou d'une promotion.

## **ARTICLE 21           TRAVAIL À FORFAIT**

- 21.01 Tout travail ou service exécuté à forfait ou à être exécuté par la Ville étant sous la juridiction syndicale ne doit être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur, si l'effet de tel contrat occasionne des pertes d'emploi.

KS  
AOST  
D  
M  
M

## **ARTICLE 22 DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 22.01 La Ville reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des personnes de ce pays.
- 22.02 Sur demande écrite, la personne salariée obtient de la Ville un congé sans traitement afin de se porter candidate à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire, à l'exclusion de la Ville de Mont-Tremblant.
- 22.03 La personne salariée qui accède à une fonction publique peut, en cas d'absence de son travail, utiliser ses jours d'absence payés en cas de maladie ou accident non occupationnels restant à son crédit.
- 22.04 Sur demande écrite, la personne salariée élue obtient de la Ville un congé sans salaire d'une durée nécessaire pour exercer un premier mandat. Cette personne salariée peut cependant reprendre en tout temps le poste de la fonction qu'elle occupait lors de son départ, ou un poste d'une fonction équivalente, avec tous les droits et privilèges qu'elle avait lors de son départ. Les dispositions de la présente clause prennent fin au plus tard trente (30) jours après l'expiration de son mandat. Pendant la durée de son absence, la personne salariée visée par le présent article n'accumule aucune ancienneté et elle ne bénéficie d'aucun avantage de la convention collective. Si cette personne salariée désire continuer de participer au régime d'assurance collective de la Ville, elle doit assumer le coût total de la prime.

## **ARTICLE 23 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

- 23.01 La Ville prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Les personnes salariées prennent les mesures nécessaires pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique ni celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

La Ville et le Syndicat s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.

La Ville fournit aux personnes salariées, les moyens et équipements de protection individuelle requis par la Loi pour la protection des personnes salariées. Le port des vêtements et des équipements fournis par la Ville est obligatoire. Ces vêtements et équipements doivent être utilisés exclusivement dans le cadre du travail exécuté pour la Ville.

- 23.02 Une personne salariée ou le Syndicat en son nom peut refuser sans perte de salaire d'exécuter des travaux qui représentent un danger pour sa santé ou sa sécurité.

En tout temps, lorsqu'une personne salariée doit effectuer des travaux à l'extérieur, le soir ou la nuit, elle doit avoir la possibilité de communiquer avec au moins une autre personne par radio mobile ou téléphone.

KS

23.03 Un comité paritaire de sécurité assure l'atteinte des objectifs prévus dans les lois et la convention collective.

23.04 La Ville fournit gratuitement tous les moyens et équipements de protection individuelle nécessaires à la santé et à la sécurité des personnes salariées, tels que protecteurs d'oreilles, casques de sécurité, bottes de sécurité, gants, tabliers, lunettes de sécurité, etc. Les moyens et équipements de protection individuelle sont conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue et doivent être approuvés par le comité de santé et sécurité du travail de la Ville.

Lorsqu'une souffleuse est en opération, la personne salariée affectée à la conduite et la personne salariée affectée au signalement doivent être équipées d'un système de télécommunications portatif.

23.05 Toute inspection gouvernementale, toute étude, enquête ou recherche sur la sécurité et la santé des personnes salariées s'effectue en présence d'une personne représentant chacune des parties du Comité de santé et de sécurité du travail.

Les rapports des inspections, études ou enquêtes sont remis aux deux parties.

23.06 Toute personne salariée doit faire rapport à son supérieur immédiat dès que possible, de toute défektivité dans l'outillage et la machinerie qu'elle utilise.

23.07 La Ville fournit aux personnes salariées, les vêtements, chaussures ainsi que d'autres moyens et équipements de protection individuelle qui sont nécessaires à l'exécution des fonctions et dont le port est obligatoire. Ces vêtements et équipements doivent être utilisés exclusivement dans le cadre du travail exécuté pour la Ville.

La liste des vêtements et accessoires de sécurité est la suivante :

- mitaines;
- casques protecteurs;
- bottes appropriées;
- imperméables;
- gants de cuir pour l'été et gants de cuir thermal pour l'hiver;
- trousse de secours à l'intérieur de chaque camion;
- masques et respirateur autonome pour les usines et l'aréna ;
- appareil de douche oculaire ;
- lunettes de sécurité ;
- détecteur de gaz.

KS



## **ARTICLE 24      INVALIDITÉ ET RÉHABILITATION**

- 24.01 a) Si une personne salariée régulière perd son permis de conduire et qu'elle occupe un poste qui nécessite la détention d'un permis de conduire valide, la Ville tente dans la mesure du possible d'affecter la personne salariée à un poste ou des tâches qui ne nécessitent pas la détention du permis de conduire. Cet effort d'affectation de la personne salariée régulière à une nouvelle affectation temporaire à de nouvelles tâches n'impose pas à la Ville une obligation quelconque de modifier les tâches du poste et cette affectation temporaire doit se faire sans déplacer les autres personnes salariées.

Si la personne salariée peut conduire avec l'installation d'un anti-démarrreur qui mesure le taux d'alcool, la personne salariée doit assumer tous les frais inhérents à l'installation d'un tel appareil. Si la Ville ne peut réussir à affecter temporairement la personne salariée, celle-ci est alors mise à pied pour la durée de la suspension de son permis de conduire.

- b) La personne salariée qui occupe un poste qui nécessite la détention d'un permis de conduire valide doit informer la Ville si son permis de conduire a été suspendu.

- 24.02 La personne salariée qui est mise à pied pour les raisons décrites au paragraphe précédent doit assumer la totalité des contributions aux divers régimes d'assurances et de retraite pendant la durée de sa mise à pied. À la fin de la suspension du permis de conduire, la personne salariée est réintégrée dans la fonction qu'elle occupait à son départ avec tous les droits et avantages qu'elle avait avant que son permis de conduire ne lui soit retiré temporairement.

## **ARTICLE 25      ASSURANCES COLLECTIVES**

- 25.01 Le régime d'assurances collectives applicable aux personnes salariées régulières fait partie intégrante de la présente convention, tel qu'il est modifié de temps à autre. Toute modification du régime d'assurances collectives en vigueur se fait de façon paritaire après avoir consulté l'ensemble des employés réguliers de la Ville qui participent au régime.
- 25.02 La Ville remet au Syndicat une copie de la police maîtresse dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective et/ou dans les trente (30) jours qui suivent la modification de la police maîtresse.
- 25.03 Lorsqu'une personne salariée est embauchée dans un poste régulier, elle doit compléter la formule d'adhésion fournie par l'assureur. Cette formule d'adhésion dûment complétée est ensuite transmise à l'assureur par la Ville lors du premier paiement de la personne salariée qui vient d'être embauchée.
- 25.04 La Ville s'engage à défrayer soixante pour cent (60 %) du coût des primes mensuelles du régime d'assurances collectives des personnes salariées régulières couvertes par le régime portant le numéro de police 57750, groupe 57751, classe « Cols bleus, cols blancs ». En contrepartie, les personnes salariées régulières s'engagent à défrayer quarante pour cent (40 %) du coût

KS



des primes mensuelles du régime d'assurances collectives par lequel elles sont couvertes, régime portant le numéro de police 57750, groupe 57751, classe «Cols bleus, cols blancs ».

25.05 La restructuration des soins de santé, de l'auto-assurance en invalidité de courte durée et de l'auto-assurance en soins dentaires sont définis tels que :

**a) Restructuration des soins de santé**

Franchise : Non applicable sur les médicaments  
Plan individuel : 25 \$  
Plan familial : 25 \$

Ticket : 5 \$ par médicament prescrit

Médicaments\*\* : Remboursement à 80 % des premiers 3 000 \$  
Remboursement à 100 % de l'excédent de 3 000 \$

Paramédicaux : Remboursement à 80 %

Les frais encourus pour les spécialistes tels qu'ergothérapeute, audiologiste et orthophoniste sont remboursés de la façon suivante :

- frais admissibles 30 \$ par traitement
- 10 traitements par spécialité, par personne assurée, par année civile

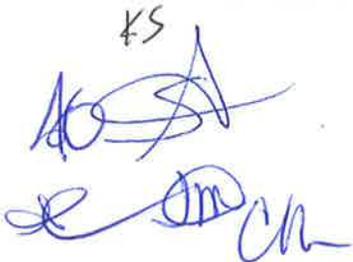
Autres frais : Remboursement à 80 %

**\*\*Déboursé maximum par certificat** : Lorsque l'adhérent a déboursé la somme de 992 \$ (1<sup>er</sup> juillet 2013) en franchise, en ticket et en coassurance pendant une année civile, que ce soit pour lui-même ou pour ses personnes à charge, les montants déboursés ultérieurement dans cette année sont remboursables à 100 %. Le déboursé maximum de 992 \$ sera ajusté annuellement en fonction du montant maximum déterminé par la *Régie d'assurance médicaments du Québec (RAMQ)*.

**b) Auto-assurance en invalidité de courte durée**

L'assurance « invalidité de courte durée » accorde à la personne salariée régulière les bénéfices ci-après prévus lorsque celle-ci devient totalement incapable d'exercer les principales fonctions de son emploi habituel en raison d'une maladie, ou d'un événement qui n'est pas relié à l'emploi exercé à la Ville. L'invalidité doit être constatée et reconnue par un médecin légalement autorisé à pratiquer la médecine.

En cas de maladie, la personne salariée régulière reçoit des prestations combinées (RHDC - Programme de PSC) équivalant à 80 % de son salaire hebdomadaire brut dès la fin du délai d'attente applicable.

KS  


Cinquante-cinq pour cent (55 %) des prestations à recevoir proviennent du congé de maladie de l'assurance emploi et sont payables à compter de la date du début de l'invalidité reconnue par l'assurance-emploi (RHDC-Programme de PSC), et ce, jusqu'à la fin du délai d'application du régime d'assurance-emploi pour le congé de maladie, d'une durée maximale de quinze (15) semaines.

Vingt-cinq pour cent (25 %) des prestations supplémentaires de chômage (PSC) à recevoir proviennent de la couverture d'auto-assurance gérée par l'assureur SSQ. Ces prestations supplémentaires de chômage PSC sont payables à la fin du délai de carence de sept (7) jours et seront versées pendant quinze (15) semaines.

Les prestations pour congé de maladie de l'assurance emploi et la prestation supplémentaire de chômage PSC versée par SSQ sont imposables en vertu des lois fédérales et provinciales sur l'impôt des particuliers.

La prestation hebdomadaire maximale d'invalidité de courte durée est de 850 \$.

L'assurance emploi (RHDC - Programme de PSC) exige que la banque de journées de maladie payables à une personne salariée soit épuisée avant de lui verser des prestations. Toutes les journées que la personne salariée régulière possède dans son régime de crédit en jours de maladie et/ou congés personnels sont utilisées pour des absences reliées à une maladie ou à un accident non occupationnel. Si l'absence se poursuit et que la personne salariée régulière a utilisé tous les jours de congé inclus dans son régime de crédit en jours de maladie et/ou congés personnels, les journées qui s'écoulent par la suite et jusqu'à ce que le délai de carence du régime d'assurance soit écoulé sont sans traitement, à moins que la personne salariée régulière ait recours à une autre banque de crédit de congé rémunéré prévu dans la convention collective.

### **Règles de fonctionnement**

La personne salariée régulière incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'événement non relié à l'emploi exercé à la Ville, doit consulter un médecin et obtenir un certificat médical attestant la période d'invalidité.

Par la suite, la personne salariée régulière se présente au Service des ressources humaines de la Ville et remet une copie du certificat médical confirmant sa période d'invalidité avec absence complète du travail au Service des ressources humaines. La personne salariée peut recourir à l'aide du Service des ressources humaines pour faire sa demande d'assurance emploi pour congé de maladie. Par la suite, la personne salariée régulière fait parvenir le certificat médical attestant son invalidité au bureau de l'assurance emploi.

### **c) Auto-assurance soins dentaires**

Aucune modification n'est apportée au régime actuel en terme de garanties. Les déboursés encourus suite aux réclamations pour soins dentaires de la personne

KS



salariée régulière sont puisés à même les primes payées par la Ville et les personnes salariées régulières couvertes par la garantie d'assurance soins dentaires.

### **Prestations d'assurance salaire pour invalidité de longue durée**

Les prestations à recevoir pour une invalidité de longue durée sont calculées comme suit :

- 66.67 % des premiers 2 500 \$ de salaire assurable et 50 % de l'excédent.

Ces prestations sont non imposables.

## **ARTICLE 26 LISTE DES VETEMENTS ET ARTICLES**

- 26.01 Le port des vêtements et des articles fournis par la Ville est obligatoire. Ces vêtements et articles doivent être utilisés exclusivement dans le cadre du travail exécuté pour la Ville.
- 26.02 Parmi les mesures raisonnables que la Ville prend, certains articles ou vêtements sont disponibles sur demande à l'intérieur des véhicules ou au garage municipal de la manière suivante :
- a) un sarrau ou un couvre-tout pour les personnes salariées régulières affectées aux travaux publics et à l'assainissement des eaux ;
  - b) un crédit annuel de deux cents dollars (200 \$) est remis au début de l'année à chaque personne salariée régulière des travaux publics, de l'assainissement des eaux, pour l'achat de bottines ou chaussures sécuritaires. La personne salariée temporaire embauchée à l'un ou l'autre des services énumérés reçoit un crédit calculé au prorata des mois travaillés ;
  - c) un crédit annuel de cent dollars (100 \$) est remis au début de l'année à chaque personne salariée régulière affectée à l'inspection des bâtiments, à l'inspection en environnement et à l'entretien des patinoires pour l'achat de bottines ou chaussures sécuritaires ;
  - d) cinq (5) paires de pantalons et cinq (5) chemises avec service de lingerie à l'assainissement des eaux ;
  - e) un crédit annuel de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) est remis au début de l'année, pour l'achat de bottes ou vêtements identifiés selon la politique de la Ville pour les brigadiers.
- 26.03 Un crédit annuel de six cents dollars (600 \$) est remis au début de l'année à chaque mécanicien qui a complété une année de service pour contribuer au maintien d'un coffre à outils personnel. En cas de feu, le coffre à outils est remboursé à cent pour cent (100 %).

KS

- 26.04 La Ville fournit deux (2) vestes sans manches identifiées aux personnes salariées de la bibliothèque.

## **ARTICLE 27 PUBLICATION**

- 27.01 La Ville publie en français le texte officiel de la convention collective et de ses annexes en format de poche pour qu'une distribution puisse être faite à toutes les personnes membres du Syndicat.

## **ARTICLE 28 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES**

- 28.01 Une allocation de dépenses par kilomètre parcouru, est remboursée à toute personne salariée qui fait usage de son véhicule personnel pour la Ville, à la demande de son supérieur immédiat, conformément à la politique en vigueur dans la Ville pour de tels remboursements pour les élus et les personnes salariées.

- 28.02 La personne salariée n'est pas obligée d'utiliser sa voiture personnelle pour exécuter un travail à moins que sa voiture soit déjà sur les lieux du travail et que le déplacement soit pour une distance inférieure à vingt-cinq (25) kilomètres de son poste de travail. Dans ce cas, les frais de déplacement sont remboursés selon les barèmes prévus à l'article 28.01.

Malgré ce qui précède, la politique concernant les indemnités de kilométrage remboursables, lorsque l'utilisation du véhicule personnel est exigée par la Ville, la personne salariée est remboursée selon l'indemnité prévue à cette politique mais dès le premier kilomètre.

- 28.03 Les frais que la personne salariée régulière débourse pour faire partie d'un ordre professionnel lui seront remboursés seulement lorsqu'ils sont exigés par la Ville.

## **ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

- 29.01 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

## **ARTICLE 30 VALIDITÉ**

- 30.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est jugée nulle, en raison d'une législation quelconque, les autres clauses de la convention ne sont pas affectées par cette nullité.

## **ARTICLE 31 RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES**

- 31.01 La Ville convient de créer et de maintenir un régime de retraite à prestations déterminées, selon les modalités prévues à la lettre d'entente 2013-21 faisant partie intégrante de la convention collective.

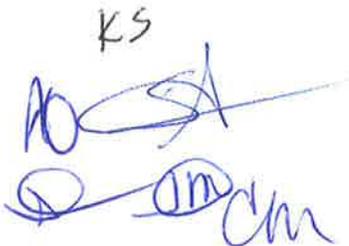
K5

## **ARTICLE 32 RETRAITE PROGRESSIVE OU PRÉRETRAITE**

- 32.01 Une personne salariée qui le demande peut bénéficier du temps de travail dans le cadre d'une préretraite aux conditions suivantes :
- la personne salariée est âgée d'au moins cinquante-cinq (55) ans et possède un minimum de dix (10) années de service à la Ville;
  - la préretraite peut être sous forme d'une diminution de la semaine normale de travail ou du nombre annuel de mois de travail;
  - toute préretraite accordée doit obligatoirement être suivie de la retraite normale et définitive de la personne salariée, laquelle ne peut survenir plus de cinq (5) années suivant le début de la préretraite;
  - les bénéfices d'ordre monétaire, (incluant, et ce, non limitativement, les vacances) prévus à la convention collective, sont proportionnels à la nouvelle semaine normale de travail ou à la durée annuelle de travail, selon le cas;
  - la Ville comble les jours, semaines ou mois pendant lesquels une personne salariée est absente conformément au présent article selon les besoins du service;
  - une personne salariée en préretraite continue de bénéficier de l'assurance collective comme si elle était au travail à temps complet.
- 32.02 Toute demande de retraite progressive ou préretraite doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée, le Syndicat et la Ville.

## **ARTICLE 33 MESURES D'URGENCE ET COMBAT DE FEU**

- 33.01 Les personnes salariées sont obligées de se conformer aux principes et directives du plan de sécurité civile.
- 33.02 Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir un rôle dans le cadre du plan de sécurité civile durant ses heures régulières de travail, elle reçoit le taux de rémunération le plus élevé, entre le taux horaire au plan de sécurité civile et le taux horaire régulier.
- 33.03 Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir un travail dans le cadre du plan de sécurité civile en dehors des heures régulières de travail, la convention collective ne s'applique pas.
- 33.04 Lorsque les personnes salariées Simon Dupéré, Hugo Ladouceur et Éric Marier sont appelées à combattre un feu durant leurs heures régulières de travail, elles reçoivent le taux de rémunération le plus élevé, entre le taux horaire prévu pour le combat de feu et le taux horaire régulier de la convention collective.

KS  


## **ARTICLE 34      TERMES ET CONDITIONS DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### 34.01    Dispositions générales

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

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

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

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

### 34.02    Définitions

L'entente se divise en deux périodes :

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

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

### 34.03    Durée de l'entente

- La durée est de 2, 3, 4 ou 5 ans.
- La durée peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 34.11 et 34.16 du présent article. En aucun cas l'entente ne doit excéder 7 ans.
- La « période chômée » est d'une durée de 6, 7, 8, 9, 10, 11 ou 12 mois.
- La personne salariée ne peut différer un montant supérieur au quart de son traitement durant la période « travaillée ».
- Pendant la « période travaillée », la prestation de travail de la personne salariée n'est pas modifiée.

### 34.04    Éligibilité

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

KS  
  


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

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

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

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

#### 34.05 Rémunération

Durée de la période chômée	Durée de l'entente			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,33 %	87,50 %	90 %
7 mois	S.O.	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	S.O.	77,78 %	83,30 %	86,67 %
9 mois	S.O.	75 %	81,25 %	85 %
10 mois	S.O.	S.O.	79,17 %	83,33 %
11 mois	S.O.	S.O.	77,08 %	81,67 %
12 mois	S.O.	S.O.	75 %	80 %

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

#### 34.06 Primes et autres congés

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

#### 34.07 Retour au travail

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

#### 34.08 Régime de retraite

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

- a) Durant la « période travaillée », la personne salariée et la Ville contribuent sur la base du traitement qu'aurait reçu la personne salariée n'eut été de l'entente.

KS

- b) Durant la « période chômée », la personne salariée est considérée comme si elle était en congé sans solde. Elle doit s'acquitter de sa part et de celle de la Ville si elle veut maintenir sa participation au régime.

#### 34.09 Régime d'assurances collectives

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

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

#### 34.10 Contributions de la Ville aux régimes publics

La Ville maintient sa contribution aux régimes publics d'assurance sociale (RAMQ, RRQ, CSST) durant toute la durée de l'entente, mais en ne tenant compte que de la portion du traitement effectivement versé durant celle-ci. En ce qui concerne l'assurance-emploi, la contribution n'est maintenue que durant la période travaillée, en tenant compte du traitement qu'aurait reçu la personne salariée n'eut été de l'entente.

#### 34.11 Invalidité

Le terme « invalidité » désigne la période pendant laquelle la personne salariée reçoit des indemnités du régime auto-assuré en matière d'invalidité de courte durée.

- a) Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et qu'elle prend fin avant le début de la « période chômée », la participation à l'entente se poursuit si la personne salariée contribue durant son invalidité le pourcentage du traitement différé défini à l'entente.
- b) Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et se poursuit au-delà du début de la « période chômée », la personne salariée peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :
- i. Elle peut continuer sa participation à l'entente et reporter la « période chômée » à la date de son retour au travail. La participation à l'entente peut se poursuivre si la personne salariée contribue durant son invalidité le pourcentage du traitement différé défini à l'entente.

KS

ii. Elle peut mettre un terme à sa participation à l'entente, et ainsi recevoir les traitements non versés.

c) Si l'invalidité survient au cours de la « période chômée », elle est considérée comme débutant le jour ou prend fin la « période chômée » et à l'expiration du délai de carence. La personne salariée doit avoir maintenu toutes les garanties de l'assurance collective en vigueur, y compris celles de toutes garanties d'assurance salaire pendant la durée de la période chômée et avoir payé la totalité des primes (prime employé et prime employeur).

#### 34.12 Mise à la retraite

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

#### 34.13 Démission, désistement, décès

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

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

#### 34.14 Traitement non versé

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

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

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

#### 34.15 Congé sans solde

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

#### 34.16 Congé de maternité

a) Si le congé de maternité commence durant la « période travaillée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et post-maternité le

KS  
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

cas échéant, et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité et post- maternité le cas échéant, s'appliquent. La personne salariée peut alors opter pour un désistement de l'entente auquel cas il y a remboursement du traitement non versé.

- b) Si le congé de maternité commence durant la « période chômée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou post-maternité le cas échéant, s'appliquent.

#### 34.17 Modalités de paiement

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

Ses choix sont les suivants :

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

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

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

### **ARTICLE 35      RÉTROACTIVITÉ**

35.01 La présente convention collective entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif, à l'exception du salaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les heures effectivement travaillées par les personnes salariées qui sont à l'emploi de la Ville à la date de la signature.

35.02 Malgré ce qui précède et pour l'application des articles suivants :

- 3.05 a) Pour la personne salariée temporaire dont la date d'embauche est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2012, la progression dans l'échelle salariale ne pourra se faire que lorsque la personne salariée temporaire aura atteint le nombre d'heures régulières travaillées requis depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, selon la catégorie de personnel à laquelle elle appartient. Après

KS  
  




avoir atteint le nombre d'heures régulières travaillées, la personne salariée temporaire obtiendra le 2<sup>e</sup> échelon et se verra attribuer le taux de salaire s'y rapportant.

3.05 c) L'application de l'article 3.05 c) pour l'année 2013 entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective. La personne salariée temporaire qui désire se prévaloir de cette disposition doit compléter le formulaire prévu à cet effet et disponible au Service des ressources humaines.

10.01 f) Les dispositions de l'article 10.01 f) entre en vigueur le 1er mai 2013.

L'application des articles 5.04, 9.09, 9.10 et 13 n'entrent en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Pour ces articles, les dispositions de la convention collective 2007-2011 demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013.

## ARTICLE 36 DESCRIPTION DE TÂCHES

36.01 Dans les six (6) mois qui suivent la signature de la convention collective, la Ville remet au Syndicat une copie des descriptions de tâches de toutes les personnes salariées régulières.

## ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et elle le demeure jusqu'au 31 décembre 2016.

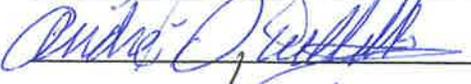
37.02 À l'expiration de la convention collective, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

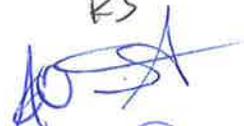
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Mont-Tremblant, ce 15<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2013.

VILLE DE MONT-TREMBLANT

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DE LA  
VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)

  
\_\_\_\_\_  
Jean-Marc  
  
\_\_\_\_\_  
André Tremblay

  
\_\_\_\_\_  
Stéphanie  
  
\_\_\_\_\_  
André Tremblay  
  
\_\_\_\_\_

KS  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ ET DES FONCTIONS DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES, RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL, RÉGULIÈRES SAISONNIÈRES ET À L'ESSAI**

No	Nom	Prénom	Statut employé	Statut fonction	Fonction	Ancienneté
1	Prévost	Germain	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE	1972-08-21
2	Miron	Denis	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1973-12-01
3	Patry	Maurice	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE	1978-11-24
4	Paquette	Mario	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1980-05-14
5	Dupras	Jocelyn	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR et CHEF D'ÉQUIPE SAISONNIER	1981-11-04
6	Piché	Gaetan	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ ENTRETIEN IMMEUBLES ET ÉQUIPEMENTS	1983-03-01
7	Paquin	Jocelyn	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1988-04-12
8	Therrien	Diane H.	RÉGULIER	SAISONNIER	BRIGADIER	1989-10-23
9	Labelle P.	Paul	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ PARCS/ARÉNA	1989-12-11
10	Benoit	Lise	RÉGULIER	PERMANENT	SECRÉTAIRE URBANISME	1990-12-04
11	Ouellette	André	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ ENTRETIEN IMMEUBLES ET ÉQUIPEMENTS	1991-05-13
12	Lecompte	Marcel	RÉGULIER	SAISONNIER	SURVEILLANT/ PRÉPOSÉ AUX PATINOIRES	1991-12-02
13	Langlois	Claire	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS SERVICE POLICE	1992-04-20
14	Barbe	Alain	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/ OPÉRATEUR	1992-04-27
15	Oster	Carol	RÉGULIER	PERMANENT	RÉCEPTIONNISTE/COMMIS PERCEPTION	1992-06-19
16	Charron	Claude	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉCANIQUE - ASSAINISSEMENT	1993-04-05
17	Fleurant	Richard	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/ OPÉRATEUR	1993-07-05
18	Lefebvre	Daniel	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/ OPÉRATEUR	1994-06-08
19	Rémy	Benoit	RÉGULIER	PERMANENT	INSPECTEUR EN BÂTIMENTS	1996-04-30
20	Ladouceur	Hugo	RÉGULIER	PERMANENT	MAGASINIER	1996-11-04
21	Pellerin	Suzie	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/SECRÉTAIRE DIRECTION GÉNÉRALE	1998-05-11
22	Giroux	Philippe	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PATINOIRES	1998-12-22
23	Labelle	Julie	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/SECRÉTAIRE URBANISME	1999-03-09
24	Selao	Kuang	RÉGULIER	PERMANENT	INSPECTEUR EN BÂTIMENTS	1999-05-03
25	Légaré	Denise	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PARCS ET ESPACES VERTS	1999-05-10
26	Filion	Michèle	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS AUX COMPTES À PAYER	1999-05-11
27	Gauvin	Nicole	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/RÉCEPTIONNISTE TRAVAUX PUBLICS	2000-04-25
28	Giroux	Éric	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2000-06-19
29	Therrien G.	Luc	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ PARCS/ARÉNA	2000-10-10
30	Forest	Michelle	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ AUX PRÊTS	2000-10-26
31	Lanthier	Suzanne	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS-RÉCEPTIONNISTE FINANCE	2001-07-16
32	Boisvert	France	RÉGULIER	PERMANENT	SECRÉTAIRE SERVICE POLICE	2002-04-01
33	Charbonneau	Amélie	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS SERVICE CULTURE ET LOISIRS	2002-04-01
34	Lamoureux	Judith	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF DÉQUIPE	2002-04-01
35	Fleurant	Daniel	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PARCS ET ESPACES VERTS	2002-05-06
36	Boivin	Sylvain	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE	2003-03-10

37	Liboiron	Catherine	RÉGULIER	PERMANENT	INSPECTEUR EN BÂTIMENTS	2003-03-10
38	Quevillon	Mylène	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS PRÉPOSÉ BIBLIOTHÈQUE DE QUARTIER	2003-04-16
39	Marcoux	Jean-Francois	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2003-04-22
40	Claing	Suzanne	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/SECÉTAIRE INCENDIE	2003-06-02
41	Meilleur	Isabelle	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PARCS ET ESPACES VERTS	2003-07-17
42	Gagné	Jean-Sébastien	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE MÉCANICIEN DE VÉHICULES LOURDS	2004-01-12
43	Moffette	Annie	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2004-04-05
44	Carrière	Isabelle	RÉGULIER	PERMANENT	SECÉTAIRE CULTURE ET LOISIRS	2004-05-03
45	Vanchesteing	Mario	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2004-05-25
46	Dupéré	Simon	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2005-04-18
47	Houle	Serge	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2005-05-09
48	Beauchemin	Marc	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2005-10-12
49	Gallagher	Sabina	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2006-01-30
50	Nantel	Richard	RÉGULIER	PERMANENT	OPÉRATEUR ASSAISNISSEMENT DES EAUX	2006-05-27
51	Alarie	Francine	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/RÉCEPTINNISTE URBANISME	2006-11-27
52	Loiselle	Annie	RÉGULIER	PERMANENT	TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ	2007-02-19
53	Fréchette	Claudine	RÉGULIER	PERMANENT	SECÉTAIRE GREFFE	2007-03-19
54	Drouin	Simon	RÉGULIER	PERMANENT	TECHNICIEN TRAVAUX PUBLICS	2007-03-26
55	Hardy Dussault	Marc-André	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2007-04-02
56	Perreault	Jean-Denis	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ ACTIVITÉS/ÉVÈNEMENTS/ARÉNA/PATINOIRES	2007-04-24
57	Émond	Benoît	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PARCS ET ESPACES VERTS	2007-04-30
58	Ouellette	Françis	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2007-05-07
59	Labelle	Ginette	RÉGULIER	SAISONNIER	BRIGADIER	2007-09-10
60	Bélanger	Angélique	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS AUX PRÊTS	2007-10-30
61	Pagé	Elizabeth	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2008-01-29
62	Rochon	Mélissa	RÉGULIER	PERMANENT	TECHNICIEN JURIDIQUE	2008-09-15
63	Tessier	Frédéric	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2008-10-23
64	El Hajjami	Aneta	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2009-01-07
65	Ménard	Sylvie	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2009-03-18
66	Ouimet	Stéphane	RÉGULIER	PERMANENT	MÉCANICIEN DE VÉHICULES LOURDS	2009-04-29
67	Gagné	Sandra	RÉGULIER	PERMANENT	INSPECTEUR ENVIRONNEMENT	2009-05-13
68	Harrison	Julie	RÉGULIER TEMPS PARTIEL	PERMANENT	PRÉPOSÉ AUX PRÊTS	2009-08-03
69	Landreville-Poirier	Shanna	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2009-09-09
70	Brunet	Olivier	RÉGULIER	PERMANENT	OPÉRATEUR ASSAISNISSEMENT DES EAUX	2009-10-05
71	Gagné-Latulippe	Suzanne	RÉGULIER TEMPS PARTIEL	PERMANENT	PRÉPOSÉ AUX PRÊTS	2010-03-04
72	Perreault	Karine	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS À LA TAXATION	2010-03-08
73	Desrosiers	Diane	RÉGULIER	PERMANENT	TECHNICIEN À LA PAIE	2010-06-21

KS  
  


74	Marier	Éric	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2011-01-03
75	Normandeau	Isabelle	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS-SECRÉTAIRE TRANSPORT EN COMMUN	2011-03-01
76	Henderson	Andrews	RÉGULIER	PERMANENT	OPÉRATEUR ASSAISNISSEMENT DES EAUX	2011-06-27
77	Vandal	Vickie	RÉGULIER	PERMANENT	TECHNICIEN EN GESTION DES DOCUMENTS ET ARCHIVES	2011-09-26
78	Leduc	Sylvie	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2011-11-30
79	Boivin	Pascal	RÉGULIER	PERMANENT	MÉCANICIEN DE VÉHICULES LOURDS	2011-12-01
80	Jacquier	Vincent	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ À L'ÉCOCENTRE	2011-12-23
81	Perreault	Marilyne	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS SECRÉTAIRE TRAVAUX PUBLICS	2012-04-11
82	Dagenais	Ève-Lyne	RÉGULIER	PERMANENT	INSPECTEUR EN BÂTIMENTS	2012-08-06
83	Gauthier	Guy-Philippe	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ AUX PATINOIRES	2012-08-15
<b>PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À L'ESSAI</b>						
<b>No</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Statut employé</b>	<b>Statut fonction</b>	<b>Fonction</b>	<b>Date d'embauche</b>
1	Boudrias	Pascal	RÉGULIER	À L'ESSAI	MÉCANICIEN DE VÉHICULES LOURDS	2013-04-02
2	Légaré	Louise	RÉGULIER	À L'ESSAI	COMMIS SECRÉTAIRE ENVIRONNEMENT	2013-07-22
3	Gauthier	Jean-François	RÉGULIER	À L'ESSAI	OPÉRATEUR ASSAISNISSEMENT DES EAUX	2013-09-11

Dernière mise à jour : 9 octobre 2013  
Service des ressources humaines

KS

AO   


**ANNEXE « B » LISTE DES FONCTIONS DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES**

No	Nom	Prénom	Fonction	Service	Date d'embauche
1	Van Houitte	Sonia	PRÉPOSÉ AUX PRÊTS	Culture et Loisirs	2010-06-07
2	Terreault	Ginette	PRÉPOSÉ AUX PRÊTS	Culture et Loisirs	2010-11-16
3	Gauthier	René	PRÉPOSÉ ENTRETIEN DES IMMEUBLES ET ÉQUIPEMENTS	Travaux publics	2011-01-28
4	Ouimet	Michel	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	Travaux publics	2011-05-30
5	Fauteux	Catherine	PRÉPOSÉ AUX PRÊTS	Culture et Loisirs	2011-11-22
6	Carrière	Daphnée	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	Police	2012-02-27
7	Ferland	Karine	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	Police	2012-02-28
8	Piché-Paquette	Véronique	SECRÉTAIRE SERVICE DE POLICE	Police	2012-04-30
9	Proulx	Sylvie	TECHNICIEN JURIDIQUE	Greffe	2012-08-15
10	Trudel Morand	Ariane	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	Police	2012-08-20
11	Campeau	Félix	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	Travaux publics	2013-01-21
12	Gauthier	Louis	PRÉPOSÉ À L'ÉCOCENTRE	Travaux publics	2013-04-16
13	McMillan	Joé	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	Travaux publics	2013-04-29
14	Champagne	Joey Charles-	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	Travaux publics	2013-05-01
15	Filiatrault	Étienne	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	Travaux publics	2013-05-13
16	Sansregret	Myriam	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	Police	2013-08-19
17	Munguia	Wendy	COMMIS-RÉCEPTIONNISTE FINANCE	Finance	2013-09-30

Dernière mise à jour 11 octobre 2013  
Service des ressources  
humaines

## ANNEXE « C » SALAIRES

Fonction	Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Préposé aux parcs et à l'aréna	2012	19.67	21.06	22.52	24.11	25.79
Opérateur - assainissement des eaux						
Préposé à l'entretien mécanique assainissement	2013	20.26	21.70	23.19	24.84	26.56
Journalier/chauffeur/opérateur						
Préposé aux patinoires	2014	20.67	22.13	23.66	25.33	27.10
Magasinier						
Préposé à l'entretien des immeubles et équipements	2015	21.29	22.79	24.36	26.09	27.91
Préposé à l'écocentre						
	2016	21.93	23.48	25.10	26.88	28.75
Mécanicien de véhicules lourds	2012	21.06	22.52	24.11	25.79	
	2013	21.70	23.19	24.84	26.56	
	2014	22.13	23.66	25.33	27.10	
	2015	22.79	24.36	26.09	27.91	
	2016	23.48	25.10	26.88	28.75	
Chef d'équipe	2012	28.78				
	2013	29.64				
	2014	30.23				
	2015	31.14				
	2016	32.08				
Préposée aux prêts - bibliothèque	2012	17.59	18.85	20.16	21.58	23.10
	2013	18.12	19.41	20.76	22.23	23.80
	2014	18.48	19.80	21.18	22.67	24.27
	2015	19.04	20.40	21.81	23.35	25.00
	2016	19.61	21.01	22.47	24.05	25.75

KS  
AO ST  
D Om Om

Fonction	Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis - culture et loisirs	2012	17.85	19.11	20.44	21.89	23.41
	2013	18.39	19.68	21.05	22.54	24.11
	2014	18.75	20.07	21.47	23.00	24.60
	2015	19.32	20.68	22.11	23.68	25.33
	2016	19.90	21.30	22.78	24.40	26.09
Commis - réceptionniste finance	2012	17.61	18.85	20.17	21.59	23.10
	2013	18.14	19.41	20.77	22.24	23.80
	2014	18.50	19.80	21.19	22.68	24.27
	2015	19.06	20.40	21.82	23.36	25.00
	2016	19.63	21.01	22.48	24.06	25.75
Commis - réceptionniste - urbanisme	2012	17.86	19.10	20.45	21.97	23.41
	2013	18.40	19.67	21.06	22.63	24.11
	2014	18.76	20.06	21.48	23.08	24.60
	2015	19.33	20.66	22.12	23.77	25.33
	2016	19.91	21.28	22.79	24.49	26.09
Commis à la perception/réceptionniste	2012	18.43	19.71	21.09	22.58	24.17
	2013	18.98	20.31	21.73	23.25	24.90
	2014	19.36	20.71	22.16	23.72	25.40
	2015	19.94	21.33	22.83	24.43	26.16
	2016	20.54	21.97	23.51	25.16	26.94
Technicien juridique	2012	19.38	20.72	22.20	23.74	25.40
	2013	19.97	21.35	22.86	24.45	26.16
	2014	20.37	21.77	23.32	24.94	26.69
	2015	20.98	22.43	24.02	25.69	27.49
	2016	21.61	23.10	24.74	26.46	28.31

KS  


Fonction	Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis - réceptionniste - travaux publics	2012	18.44	19.71	21.10	22.58	24.17
	2013	18.99	20.31	21.74	23.25	24.90
	2014	19.37	20.71	22.17	23.72	25.40
	2015	19.95	21.33	22.84	24.43	26.16
	2016	20.55	21.97	23.52	25.16	26.94
Commis aux comptes à payer	2012	17.97	19.21	20.56	21.99	23.55
	2013	18.51	19.79	21.18	22.65	24.25
	2014	18.88	20.18	21.60	23.10	24.74
	2015	19.45	20.79	22.25	23.80	25.48
	2016	20.03	21.41	22.91	24.51	26.24
Commis - secrétaire - incendie	2012	19.35	20.69	22.16	23.71	25.39
	2013	19.93	21.31	22.82	24.42	26.15
	2014	20.33	21.74	23.28	24.91	26.67
	2015	20.94	22.39	23.97	25.66	27.47
	2016	21.57	23.06	24.69	26.43	28.30
Commis - secrétaire transport en commun	2012	17.85	19.11	20.44	21.89	23.41
	2013	18.39	19.68	21.05	22.54	24.11
	2014	18.75	20.07	21.47	23.00	24.60
	2015	19.32	20.68	22.11	23.68	25.33
	2016	19.90	21.30	22.78	24.40	26.09
Commis - secrétaire environnement	2012	19.33	20.68	22.15	23.71	25.39
	2013	19.91	21.30	22.81	24.42	26.15
	2014	20.31	21.73	23.27	24.91	26.67
	2015	20.92	22.38	23.96	25.66	27.47
	2016	21.55	23.05	24.68	26.43	28.30

KS

Fonction	Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis/préposé - bibliothèque de quartier	2012	18.21	19.47	20.84	22.29	23.85
	2013	18.76	20.05	21.46	22.96	24.57
	2014	19.13	20.45	21.89	23.42	25.06
	2015	19.71	21.07	22.55	24.12	25.81
	2016	20.30	21.70	23.22	24.84	26.59
Commis aux prêts - bibliothèque	2012	19.57	20.92	22.40	23.97	25.64
	2013	20.16	21.55	23.07	24.69	26.41
	2014	20.56	21.98	23.54	25.18	26.93
	2015	21.18	22.64	24.24	25.94	27.74
	2016	21.81	23.32	24.97	26.71	28.57
Commis Service de police	2012	18.76	20.06	21.47	22.96	24.58
	2013	19.32	20.67	22.11	23.65	25.31
	2014	19.71	21.08	22.55	24.12	25.82
	2015	20.30	21.71	23.23	24.84	26.59
	2016	20.91	22.36	23.92	25.59	27.39
Technicien en comptabilité	2012	19.82	21.22	22.70	24.29	26.00
	2013	20.41	21.85	23.38	25.02	26.78
	2014	20.82	22.29	23.85	25.52	27.31
	2015	21.44	22.96	24.57	26.28	28.13
	2016	22.09	23.65	25.30	27.07	28.98
Secrétaire - service de police	2012	19.17	20.49	21.94	23.46	25.10
	2013	19.74	21.10	22.60	24.17	25.85
	2014	20.14	21.52	23.05	24.65	26.37
	2015	20.74	22.17	23.74	25.39	27.16
	2016	21.36	22.83	24.45	26.15	27.98

KS

AOSSA  


Fonction	Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Secrétaire - culture et loisirs	2012	19.52	20.86	22.34	23.91	25.56
	2013	20.10	21.48	23.01	24.62	26.33
	2014	20.51	21.91	23.47	25.12	26.86
	2015	21.12	22.57	24.18	25.87	27.66
	2016	21.75	23.25	24.90	26.65	28.49
Commis - secrétaire direction générale	2012	17.86	19.11	20.45	21.87	23.41
	2013	18.40	19.68	21.06	22.52	24.11
	2014	18.76	20.07	21.48	22.97	24.60
	2015	19.33	20.68	22.12	23.66	25.33
	2016	19.91	21.30	22.79	24.37	26.09
Commis - secrétaire - urbanisme	2012	19.95	21.35	22.85	24.44	26.15
	2013	20.55	21.99	23.53	25.18	26.94
	2014	20.96	22.43	24.00	25.68	27.47
	2015	21.59	23.11	24.72	26.45	28.30
	2016	22.24	23.80	25.46	27.24	29.15
Commis à la taxation	2012	20.00	21.41	22.90	24.50	26.22
	2013	20.60	22.06	23.58	25.24	27.01
	2014	21.01	22.50	24.06	25.74	27.55
	2015	21.65	23.17	24.78	26.52	28.38
	2016	22.29	23.87	25.52	27.31	29.23
Technicien à la paie	2012	20.11	21.52	23.02	24.64	26.36
	2013	20.71	22.16	23.71	25.38	27.15
	2014	21.12	22.61	24.19	25.88	27.69
	2015	21.76	23.28	24.91	26.66	28.52
	2016	22.41	23.98	25.66	27.46	29.38

KS

10  

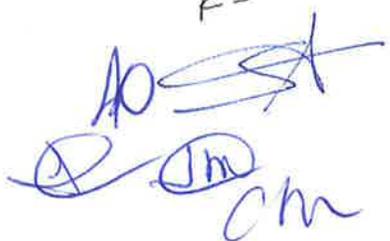

Fonction	Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Secrétaire - urbanisme	2012	20.22	21.64	23.14	24.76	26.51
	2013	20.83	22.29	23.84	25.50	27.31
	2014	21.24	22.74	24.32	26.01	27.85
	2015	21.88	23.42	25.04	26.79	28.69
	2016	22.54	24.12	25.80	27.60	29.55
Secrétaire - greffe	2012	20.26	21.69	23.20	24.82	26.58
	2013	20.87	22.34	23.89	25.57	27.38
	2014	21.29	22.79	24.37	26.08	27.93
	2015	21.92	23.47	25.10	26.86	28.77
	2016	22.58	24.18	25.85	27.67	29.63
Répartiteur - préposé au MIP	2012	19.37	20.71	22.17	23.73	25.39
	2013	19.96	21.33	22.83	24.44	26.15
	2014	20.35	21.76	23.29	24.93	26.67
	2015	20.97	22.41	23.99	25.68	27.47
	2016	21.59	23.09	24.71	26.45	28.30
Inspecteur en bâtiment	2012	22.35	23.92	25.59	27.38	29.30
	2013	23.02	24.63	26.35	28.20	30.18
	2014	23.48	25.13	26.88	28.76	30.79
	2015	24.19	25.88	27.69	29.63	31.71
	2016	24.91	26.66	28.52	30.51	32.66
Technicien aux travaux publics	2012	23.40	25.03	26.79	28.66	30.68
	2013	24.10	25.78	27.59	29.52	31.60
	2014	24.59	26.30	28.15	30.12	32.24
	2015	25.32	27.08	28.99	31.02	33.20
	2016	26.08	27.90	29.86	31.95	34.20

KS





Fonction	Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Brigadier	2012	23.25				
	2013	23.95				
	2014	24.43				
	2015	25.16				
	2016	25.91				
Chef d'équipe - parcs	2012	28.78				
	2013	29.64				
	2014	30.23				
	2015	31.14				
	2016	32.08				
Inspecteur en environnement	2012	22.63	24.19	25.90	27.72	29.66
	2013	23.31	24.92	26.68	28.55	30.55
	2014	23.77	25.42	27.22	29.12	31.16
	2015	24.49	26.18	28.03	29.99	32.10
	2016	25.22	26.97	28.87	30.89	33.06
Préposé activités/événements/aréna/patinoires	2012	17.61	18.84	20.17	21.57	23.08
	2013	18.14	19.40	20.77	22.22	23.77
	2014	18.50	19.79	21.19	22.66	24.25
	2015	19.06	20.39	21.82	23.34	24.98
	2016	19.63	21.00	22.48	24.04	25.73
Technicien en gestion des documents et archives	2012	19.35	20.70	22.17	23.72	25.39
	2013	19.93	21.32	22.83	24.43	26.15
	2014	20.33	21.75	23.29	24.92	26.67
	2015	20.94	22.40	23.99	25.67	27.47
	2016	21.57	23.08	24.71	26.44	28.30

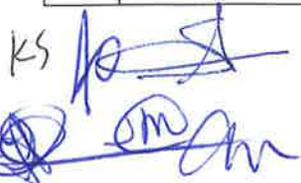
KS  


Fonction	Année	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis - secrétaire travaux publics	2012	17.90	19.14	20.49	21.92	23.46
	2013	18.44	19.71	21.10	22.58	24.17
	2014	18.81	20.11	21.52	23.03	24.65
	2015	19.37	20.71	22.17	23.72	25.39
	2016	19.95	21.33	22.83	24.43	26.15
Préposé aux parcs et espaces verts	2012	19.67	21.06	22.52		
	2013	20.26	21.70	23.19		
	2014	20.67	22.13	23.66		
	2015	21.29	22.79	24.36		
	2016	21.93	23.48	25.10		


**ANNEXE « D » LISTE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI**

No	Nom	Prénom	Statut employé	Statut fonction	Fonction	Ancienneté
1	Prévost	Germain	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE	1972-08-21
2	Miron	Denis	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1973-12-01
3	Patry	Maurice	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE	1978-11-24
4	Paquette	Mario	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1980-05-14
5	Dupras	Jocelyn	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR et CHEF D'ÉQUIPE SAISONNIER	1981-11-04
6	Piché	Gaetan	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ ENTRETIEN IMMEUBLES ET ÉQUIPEMENTS	1983-03-01
7	Paquin	Jocelyn	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1988-04-12
8	Therrien	Diane H.	RÉGULIER	SAISONNIER	BRIGADIER	1989-10-23
9	Labelle P.	Paul	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ PARCS/ARÉNA	1989-12-11
10	Benoit	Lise	RÉGULIER	PERMANENT	SECRÉTAIRE URBANISME	1990-12-04
11	Ouellette	André	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ ENTRETIEN IMMEUBLES ET ÉQUIPEMENTS	1991-05-13
12	Lecompte	Marcel	RÉGULIER	SAISONNIER	SURVEILLANT/ PRÉPOSÉ AUX PATINOIRES	1991-12-02
13	Langlois	Claire	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS SERVICE POLICE	1992-04-20
14	Barbe	Alain	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1992-04-27
15	Oster	Carol	RÉGULIER	PERMANENT	RÉCEPTIONNISTE/COMMIS PERCEPTION	1992-06-19
16	Charron	Claude	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉCANIQUE - ASSAINISSEMENT	1993-04-05
17	Fleurant	Richard	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1993-07-05
18	Lefebvre	Daniel	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	1994-06-08
19	Rémy	Benoit	RÉGULIER	PERMANENT	INSPECTEUR EN BÂTIMENTS	1996-04-30
20	Ladouceur	Hugo	RÉGULIER	PERMANENT	MAGASINIER	1996-11-04
21	Pellerin	Suzie	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/SECRÉTAIRE DIRECTION GÉNÉRALE	1998-05-11
22	Giroux	Philippe	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PATINOIRES	1998-12-22
23	Labelle	Julie	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/SECRÉTAIRE URBANISME	1999-03-09
24	Selao	Kuang	RÉGULIER	PERMANENT	INSPECTEUR EN BÂTIMENTS	1999-05-03
25	Légaré	Denise	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PARCS ET ESPACES VERTS	1999-05-10
26	Filion	Michèle	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS AUX COMPTES À PAYER	1999-05-11
27	Gauvin	Nicole	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/RÉCEPTIONNISTE TRAVAUX PUBLICS	2000-04-25
28	Giroux	Éric	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2000-06-19
29	Therrien G.	Luc	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ PARCS/ARÉNA	2000-10-10
30	Forest	Michelle	RÉGULIER	PERMANENT	PRÉPOSÉ AUX PRÊTS	2000-10-26
31	Lanthier	Suzanne	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS-RÉCEPTIONNISTE FINANCE	2001-07-16
32	Boisvert	France	RÉGULIER	PERMANENT	SECRÉTAIRE SERVICE POLICE	2002-04-01
33	Charbonneau	Amélie	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS SERVICE CULTURE ET LOISIRS	2002-04-01
34	Lamoureux	Judith	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE	2002-04-01
35	Fleurant	Daniel	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PARCS ET ESPACES VERTS	2002-05-06

KS 

36	Boivin	Sylvain	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE	2003-03-10
37	Liboiron	Catherine	RÉGULIER	PERMANENT	INSPECTEUR EN BÂTIMENTS	2003-03-10
38	Quevillon	Mylène	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS PRÉPOSÉ BIBLIOTHÈQUE DE QUARTIER	2003-04-16
39	Marcoux	Jean-Francois	RÉGULIER	PERMANENT	JOURNALIER/CHAUFFEUR/OPÉRATEUR	2003-04-22
40	Claing	Suzanne	RÉGULIER	PERMANENT	COMMIS/SECRÉTAIRE INCENDIE	2003-06-02
41	Meilleur	Isabelle	RÉGULIER	SAISONNIER	PRÉPOSÉ AUX PARCS ET ESPACES VERTS	2003-07-17
42	Gagné	Jean-Sébastien	RÉGULIER	PERMANENT	CHEF D'ÉQUIPE MÉCANICIEN DE VÉHICULES LOURDS	2004-01-12
43	Moffette	Annie	RÉGULIER	PERMANENT	RÉPARTITEUR/PRÉPOSÉ AU MIP	2004-04-05

Dernière mise à jour : 9 octobre 2013  
Service des ressources humaines

KS  
AO   


**ANNEXE « E » FORMULAIRE D'EMBAUCHE**

Nom et prénom de la personne salariée	
Adresse domiciliaire :	
Téléphone :	

Statut accordé à la personne salariée lors de l'embauche selon l'article 3 :

	Essai :	Temporaire
Date de l'embauche :		
Fonction à l'embauche :		

La présente a pour but de vous informer que les personnes salariées de la Ville de Mont-Tremblant sont représentées par le *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mont-Tremblant (CSN)*. En vertu de l'article 4.02 de la convention collective, vous êtes tenu d'adhérer au Syndicat dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent votre embauchage.

Pour vous conformer auxdites dispositions, vous devez vous présenter à la personne représentante du Syndicat.

Nom de la personne représentante du Syndicat : \_\_\_\_\_

Adresse de la personne représentante du Syndicat : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

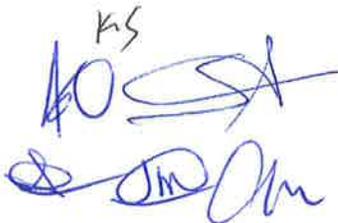
Fonction de la personne représentante du Syndicat : \_\_\_\_\_

Téléphone de la personne représentante du Syndicat : \_\_\_\_\_

Remis par : \_\_\_\_\_

Le : \_\_\_\_\_

c. c. : Syndicat

KS  




**ANNEXE « G » HORAIRE DE L'ASSAINISSEMENT**

Emp	D	L	M	M	J	V	V	S	D	L	M	M	J	V	V	S	D	L	M	M	J	V	V	S
1	T	T	T	T	T	T	T	C	C	T	T	T	T	T	T	C	C	T	T	T	T	T	T	C
2	C	T	T	T	T	T	T	C	T	T	T	T	T	T	T	C	C	T	T	T	T	T	T	C
3	C	T	T	T	T	T	T	C	C	T	T	T	T	T	T	C	T	T	T	T	T	T	T	C
4	C	T	T	T	T	T	T	C	C	T	T	T	T	T	T	C	C	T	T	T	T	T	T	C



## **Lettre d'entente # 1**

Intervenue entre

### **LA VILLE DE MONT-TREMBLANT**

*ci-après appelée « la Ville »*

et le

### **SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)**

*ci-après appelé « le Syndicat »*

---

**Objet :            Marcel Lecompte**

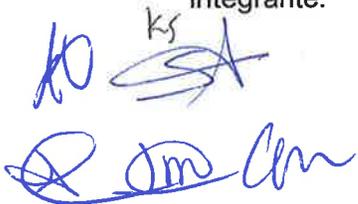
---

Considérant qu'            une rencontre a eu lieu le 16 mars 2005 en présence de Marcel Lecompte, Jocelyn Dupras, Marie-Hélène Dulude, conseillère en réadaptation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et Nathalie Martin, directrice des ressources humaines à la Ville de Mont-Tremblant,

Considérant que            lors de cette rencontre, il a été convenu de réintégrer Marcel Lecompte dans un emploi convenable qui respecte ses limitations fonctionnelles permanentes, et ce, à compter du 17 mars 2005;

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Marcel Lecompte occupera, à compter du 17 mars 2005, un poste de surveillant et préposé à la patinoire extérieure Daniel-Lauzon;
2. Il travaillera quarante (40) heures par semaine du mardi au samedi, et ce, vingt (20) semaines par année. Afin de compléter la période de vingt (20) semaines de travail, des tâches qui respectent ses limitations lui seront attribuées en début et en fin de saison.
3. Les tâches qui seront assignées à Marcel Lecompte respecteront ses limitations fonctionnelles permanentes qui sont :
  - a- Ne pas travailler sur un terrain accidenté, tel que patinoire et anneau de glace;
  - b- Ne pas monter ou descendre un escalier de façon répétitive;
  - c- Ne pas s'accroupir;
  - d- Ne pas manipuler des charges de plus de vingt (20) livres.
4. Le salaire de Marcel Lecompte sera le même que s'il avait conservé son poste de préposé aux patinoires. Son salaire continuera de progresser au même rythme;
5. La présente entente en est une au sens de la convention collective et en fait partie intégrante.



# Lettre d'entente no. 4

Intervenue entre

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
ci-après appelée « l'Employeur »

et le

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)  
ci-après appelé « le Syndicat »

et

MONSIEUR GERMAIN PRÉVOST  
Chef d'équipe - Service des travaux publics

**Objet : Article 32 Retraite progressive ou préretraite**

---

Considérant qu' une personne salariée qui se qualifie selon les termes de l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur et qui demande de bénéficier d'une retraite progressive ou préretraite;

Considérant la demande de Monsieur Germain Prévost, occupant la fonction de chef d'équipe au Service des travaux publics de la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de 36 années et qui désire bénéficier d'une retraite progressive sous forme d'une diminution de la semaine normale de travail par une réduction hebdomadaire des heures de travail de l'ordre de vingt pour cent (20%);

POUR CES MOTIFS,

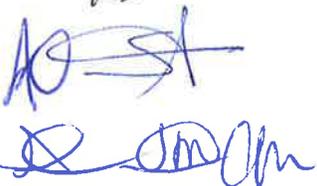
Les parties conviennent de modifier certains articles de la convention collective présentement en vigueur et plus spécifiquement sur ce qui suit :

1 L'article 8.01 a)

Les heures de travail de monsieur Germain Prévost sont les suivantes:

La durée de la semaine régulière de travail est de trente-deux (32) heures réparties en quatre (4) jours de travail, du lundi au jeudi inclusivement, de 8 h 00 à 16 h 30 avec trente (30) minutes de repos pour le repas.

Les autres modalités de l'article 8.01 a) restent les mêmes et leur mise en application demeure.

KS  


2. L'article 8.07 est modifié par le texte suivant :

À compter de la troisième semaine complète de juin, pour une période de douze (12) semaines complètes, les heures de travail de monsieur Germain Prévost sont réparties comme suit :

Soixante-trois (63) heures de travail réparties sur sept (7) journées de travail par période de deux (2) semaines, soit quatre (4) journées de neuf (9) heures travaillées réparties du lundi au jeudi et trois (3) journées de (9) heures travaillées réparties du lundi au mercredi.

Durant la période énumérée au 1<sup>er</sup> paragraphe, afin d'assurer les besoins du service, monsieur Germain Prévost ne peut prendre des journées pour raisons personnelles, prévues à l'article 13 de la convention collective et planifier des vacances à l'unité.

3. L'article 9.01 est modifié en remplaçant le texte du premier alinéa par le suivant :

Tout travail effectué par monsieur Germain Prévost en dehors de sa journée régulière de travail de huit (8) ou de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures selon l'article 8.01 a) qui s'applique dans son cas, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

Tout travail effectué par monsieur Germain Prévost en dehors de sa journée régulière de travail de neuf (9) ou de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures selon l'article 8.07 qui s'applique dans son cas, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

4. L'article 9.09 est modifié comme suit :

Monsieur Germain Prévost, peut accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum annuel de soixante-quatre (64) heures après conversion.

5. L'article 10.01 e) est modifié comme suit :

Si elle a quatorze (14) années d'ancienneté, à cinq semaines de congé annuel payé à son taux de salaire régulier, lequel est basé et calculé sur trente-deux (32) heures régulières de travail.

6. L'article 11.01 est modifié comme suit :

Les jours fériés énumérés à l'article 11.01 sont des jours chômés et payés à monsieur Germain Prévost. Le paiement de ces jours fériés est calculé au prorata des heures travaillées par monsieur Germain Prévost, selon les heures définies aux articles 8.01 a) et 8.07 de la présente entente.



7. L'article 12 est modifié comme suit :

Lorsque survient un l'un ou l'autre des événements énumérés aux articles 12.01 a), b) et c), le droit aux congés en nombre et sans perte de salaire sera calculé au prorata des heures travaillées de monsieur Germain Prévost, lesquelles sont définies aux points 1 et 2 de la présente entente.

8. L'article 13.01 est modifié comme suit :

La Ville avance à monsieur Germain Prévost, le 1<sup>er</sup> janvier de l'année, un crédit de huit (8) jours égal à soixante-sept centièmes (0.67) de jour par mois travaillé, utilisables au cours de l'année lorsque la personne est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident ou pour des raisons personnelles. Le crédit s'applique selon la durée de la journée normalement travaillée le jour de l'absence selon l'horaire habituel (et non l'horaire d'été le cas échéant).

9. L'article 13.08 est modifié comme suit :

Malgré l'article 13.01, l'accumulation de soixante-sept centièmes (0.67) de jour par mois travaillé cesse après une absence de trois (3) mois ou plus.

10. Monsieur Germain Prévost s'engage dans un processus de retraite progressive ou préretraite, défini à l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur, processus précisé par une réduction hebdomadaire des heures de travail. Ce processus de réduction hebdomadaire des heures de travail s'appliquera année après année jusqu'à l'expiration de la période de 5 années prévue au troisième aliéna de l'article 32.01 de la convention collective.

11. Le 1<sup>er</sup> mars 2014 est la date de la retraite normale et définitive de monsieur Germain Prévost. Toutefois, monsieur Germain Prévost pourra devancer cette date si tel est son désir, en remettant à la Ville de Mont-Tremblant un préavis écrit, trois (3) mois avant la nouvelle date prévue de sa retraite normale et définitive.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce ..... jour du mois de mars 2009.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
(CA09 03 069)

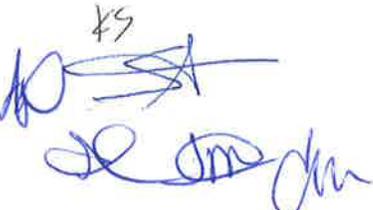
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE MONT-  
TREMBLANT (CSN)

\_\_\_\_\_  
Pierre Pilon,  
Maire

\_\_\_\_\_  
Kuang Selao,  
Président

\_\_\_\_\_  
Isabelle Grenier, avocate  
Greffière

\_\_\_\_\_  
Germain Prévost,  
Employé

45  


# Lettre d'entente no. 5

Intervenue entre

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
ci-après appelée « l'Employeur »

et le

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)  
ci-après appelé « le Syndicat »

et

MONSIEUR DENIS MIRON  
Journalier/chauffeur/opérateur - Service des travaux publics

**Objet : Article 32 - Retraite progressive ou préretraite**

---

Considérant qu' une personne salariée qui se qualifie selon les termes de l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur et qui demande de bénéficier d'une retraite progressive ou préretraite;

Considérant la demande de monsieur Denis Miron, occupant la fonction de journalier/chauffeur/opérateur au Service des travaux publics de la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de 35 années et qui désire bénéficier d'une retraite progressive sous forme d'une diminution du nombre annuel de mois de travail;

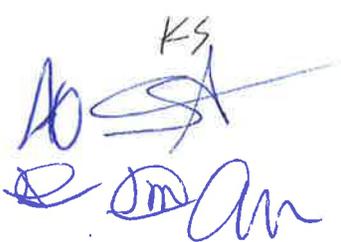
Considérant que monsieur Denis Miron désire travailler six (6) mois par année s'échelonnant du 1<sup>er</sup> novembre d'une année au 30 avril de l'année suivante;

POUR CES MOTIFS,

Les parties conviennent de modifier certains articles de la convention collective présentement en vigueur et plus spécifiquement sur ce qui suit :

1. L'article 9.09 modifié comme suit :

Monsieur Denis Miron ne pourra accumuler dans une banque de temps les heures supplémentaires qu'il a effectué selon les modalités prévues à l'article 9.09. Les heures supplémentaires effectuées par Denis Miron seront payables dans la semaine où elles ont été effectivement travaillées.

KS  


2. L'article 10.01 e) est modifié comme suit :

si elle a quatorze (14) années d'ancienneté, à cinq semaines de congé annuel payé à son taux de salaire régulier. Malgré ce qui précède, monsieur Denis Miron doit opter pour l'une ou l'autre des options suivantes en regard du congé annuel payé :

- a) L'indemnité afférente au salaire régulier pour les cinq semaines de congé annuel payé est réduite de cinquante pour cent (50%) ou;
- b) Le nombre de semaines de congé annuel payé est porté à deux semaines et demie (2.5) payables à son taux de salaire régulier.

3. L'article 10.03 est modifié comme suit :

La personne salariée qui au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril de l'année suivante a été absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule le droit au congé annuel comme suit :

- a. maladie : accumulation durant les 2 premières semaines;
- b. accident du travail : accumulation durant les trois (3) premiers mois d'absence;

4. L'article 10.06 est modifié comme suit :

Le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence pendant laquelle il a été accumulé à l'exception de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril de l'année suivante.

Toutefois, si monsieur Miron opte pour l'option b) du point numéro 2 de la présente entente et ce avec l'accord de son supérieur immédiat, il pourra prendre à titre de congé annuel, l'équivalent de un point vingt-cinq (1.25) semaines ou cinquante (50) heures dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre d'une année et le 30 avril de l'année suivante et un point vingt-cinq (1.25) semaines ou cinquante (50) heures dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre d'une même année.

5. L'article 10.07 ne s'applique pas.

6. L'article 10.08 ne s'applique pas.

7. L'article 11.01 est modifié comme suit :

Les jours fériés énumérés à l'article 11.01 sont des jours chômés et payés lorsqu'ils sont compris entre le 1<sup>er</sup> novembre d'une année et le 30 avril de l'année suivante.

KS  


8. L'article 12 est modifié comme suit :

Lorsque survient l'un ou l'autre des événements énumérés aux articles 12.01 a), b) et c), le droit aux congés en nombre et sans perte de salaire est accordé à monsieur Denis Miron, lesquels événements sont compris entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril de l'année suivante. Un événement énuméré aux articles 12.01 a), b) et c) et qui survient entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre d'une année ne peut donner droit à un congé et à l'indemnité s'y rapportant.

9. L'article 13.01 est modifié comme suit :

La Ville avance à monsieur Denis Miron, le 1<sup>er</sup> novembre de l'année, un crédit de cinq (5) jours égal à quatre-vingt-trois centièmes (0.83) de jour par mois travaillé, utilisables au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre d'une année et le 30 avril de l'année suivante lorsque la personne est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident ou pour des raisons personnelles. Le crédit s'applique selon la durée de la journée normalement travaillée le jour de l'absence selon l'horaire habituel (et non l'horaire d'été le cas échéant).

10. L'article 13.08 est modifié comme suit :

Malgré l'article 13.01, l'accumulation de quatre-vingt-trois centièmes (0.83) de jour par mois travaillé cesse après une absence de un mois et demi (1.5), absence comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre d'une année et le 30 avril de l'année suivante.

11. L'article 25 est modifié comme suit :

Pendant toute la durée de la période travaillée, du 1<sup>er</sup> novembre d'une année au 30 avril de l'année suivante, l'assurance collective est maintenue en vigueur et monsieur Denis Miron bénéficie de toutes les garanties et bénéfices s'y rattachant.

Toutefois, pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre d'une année, toutes les garanties de l'assurance collective sont maintenues en vigueur moyennant le paiement des primes par l'assuré à l'exclusion des garanties d'assurance salaire, congé de maladie de l'assurance emploi et prestations supplémentaires de chômage.

12. L'article 26.02 b) est modifié comme suit :

Un crédit annuel de cent dollars (100\$) est remis le 1<sup>er</sup> novembre à monsieur Denis Miron pour l'achat de bottines ou chaussures sécuritaires.

13. Monsieur Denis Miron s'engage dans un processus de retraite progressive ou préretraite, défini à l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur, processus précisé par une diminution du nombre annuel de mois de travail. Ce processus de diminution du nombre annuel de mois de travail s'appliquera année après année jusqu'à l'expiration de la période de 5 années prévue au troisième alinéa de l'article 32.01 de la convention collective.

KS  
AO   


14. Le 30 avril 2014 est la date de la retraite normale et définitive de monsieur Denis Miron. Toutefois, monsieur Denis Miron pourra devancer cette date si tel est son désir, en remettant à la Ville de Mont-Tremblant un préavis écrit, trois (3) mois avant la nouvelle date prévue de sa retraite normale et définitive.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce..... jour du mois mars 2009.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
(CA09 03 069)

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE MONT-  
TREMBLANT (CSN)

\_\_\_\_\_  
Pierre Pilon,  
Maire

\_\_\_\_\_  
Kuang Selao,  
Président

MONSIEUR DENIS MIRON

\_\_\_\_\_  
Isabelle Grenier, avocate  
Greffière

\_\_\_\_\_  
Denis Miron,  
Employé

KS

# Lettre d'entente no. 12

Intervenue entre

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
ci-après appelée « l'Employeur »

et le

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)  
ci-après appelé « le Syndicat »

et

MONSIEUR PAUL LABELLE  
Préposé parcs/Aréna

**Objet : Article 32 Retraite progressive ou préretraite**

---

Considérant qu' une personne salariée qui se qualifie selon les termes de l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur et qui demande de bénéficier d'une retraite progressive ou préretraite;

Considérant la demande de Monsieur Paul Labelle, occupant la fonction de préposé parcs/aréna de la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de 20 années et qui désire bénéficier d'une retraite progressive sous forme d'une diminution de la semaine normale de travail par une réduction hebdomadaire des heures de travail de l'ordre de vingt pour cent (20%);

POUR CES MOTIFS,

Les parties conviennent de modifier certains articles de la convention collective présentement en vigueur et plus spécifiquement sur ce qui suit :

1. L'article 8.01 a) est modifié par le texte suivant :

Les heures de travail de monsieur Paul Labelle sont les suivantes:

La durée de la semaine régulière de travail est de trente-deux (32) heures réparties en quatre (4) jours de travail, du lundi au jeudi inclusivement, de 8 h 00 à 16 h 30 avec trente (30) minutes de repos pour le repas.

Les autres modalités de l'article 8.01a) restent les mêmes et leur mise en application demeure.

KS  


2. L'article 8.04 est modifié par le texte suivant :

Les heures de travail de monsieur Paul Labelle sont les suivantes:

La durée de la semaine régulière de la fonction de préposé à l'aréna exercée par monsieur Paul Labelle est de soixante-quatre (64) heures de travail réparties sur deux (2) semaines consécutives.

Les autres modalités de l'article 8.04 restent les mêmes et leur mise en application demeure.

3. L'article 8.07 est modifié par le texte suivant :

À compter de la troisième semaine complète de juin, pour une période de douze (12) semaines complètes, les heures de travail de monsieur Paul Labelle sont réparties comme suit :

Soixante-trois (63) heures de travail réparties sur sept (7) journées de travail par période de deux (2) semaines, soit quatre (4) journées de neuf (9) heures travaillées réparties du lundi au jeudi et trois (3) journées de (9) heures travaillées réparties du lundi au mercredi.

Durant la période énumérée au 1<sup>er</sup> paragraphe, afin d'assurer les besoins du service, monsieur Paul Labelle ne peut prendre des journées pour raisons personnelles, prévues à l'article 13 de la convention collective et planifier des vacances à l'unité.

4. L'article 9.01 est modifié en remplaçant le texte du premier alinéa par le suivant :

Tout travail effectué par monsieur Paul Labelle en dehors de sa journée régulière de travail de huit (8) ou de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures selon l'article 8.01 a) qui s'applique dans son cas, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

Tout travail effectué par monsieur Paul Labelle en dehors de sa journée régulière de travail de neuf (9) ou de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures selon l'article 8.07 qui s'applique dans son cas, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

5. L'article 9.08 est modifié en remplaçant le texte du premier alinéa par le suivant :

Lorsque monsieur Paul Labelle exerce la fonction de préposé à l'aréna, les modalités de l'article 9.08 s'appliquent c'est-à-dire qu'il reçoit au taux et demi (150%) de son salaire pour toutes les heures de travail effectuées en plus des quatre-vingts (80) heures à l'intérieur de deux semaines consécutives.

Les autres modalités de l'article 9.08 restent les mêmes et leur mise en application demeure.

KS

6. L'article 9.09 est modifié comme suit :

Monsieur Paul Labelle, peut accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum annuel de soixante-quatre (64) heures après conversion.

7. L'article 10.01 e) est modifié comme suit :

si elle a quatorze (14) années d'ancienneté, à cinq semaines de congé annuel payé à son taux de salaire régulier, lequel est basé et calculé sur trente-deux (32) heures régulières de travail.

8. L'article 11.01 est modifié comme suit :

Les jours fériés énumérés à l'article 11.01 sont des jours chômés et payés à monsieur Paul Labelle. Le paiement de ces jours fériés est calculé au prorata des heures travaillées par monsieur Paul Labelle, heures définies aux points 1, 2 et 3 de la présente entente.

9. L'article 12 est modifié comme suit :

Lorsque survient un l'un ou l'autre des événements énumérés aux articles 12.01 a), b) et c), le droit aux congés en nombre et sans perte de salaire sera calculé au prorata des heures travaillées de monsieur Paul Labelle, lesquelles sont définies aux points 1, 2 et 3 de la présente entente.

10. L'article 13.01 est modifié comme suit :

La Ville avance à monsieur Paul Labelle, le 1<sup>er</sup> janvier de l'année, un crédit de huit (8) jours égal à soixante-sept centièmes (0.67) de jour par mois travaillé, utilisables au cours de l'année lorsque la personne est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident ou pour des raisons personnelles. Le crédit s'applique selon la durée de la journée normalement travaillée le jour de l'absence selon l'horaire habituel (et non l'horaire d'été le cas échéant).

11. L'article 13.08 est modifié comme suit :

Malgré l'article 13.01, l'accumulation de soixante-sept centièmes (0.67) de jour par mois travaillé cesse après une absence de trois (3) mois ou plus.

12. Monsieur Paul Labelle s'engage dans un processus de retraite progressive ou préretraite, défini à l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur, processus précisé par une réduction hebdomadaire des heures de travail. Ce processus de réduction hebdomadaire des heures de travail s'appliquera année après année jusqu'à l'expiration de la période de 5 années prévue au troisième aliéna de l'article 32.01 de la convention collective.

KS  


13. Le 26 octobre 2015 est la date de la retraite normale et définitive de monsieur Paul Labelle. Toutefois, monsieur Paul Labelle pourra devancer cette date si tel est son désir, en remettant à la Ville de Mont-Tremblant un préavis écrit, trois (3) mois avant la nouvelle date prévue de sa retraite normale et définitive.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce \_\_\_\_\_ jour de novembre 2010.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
(CA10 10 257)

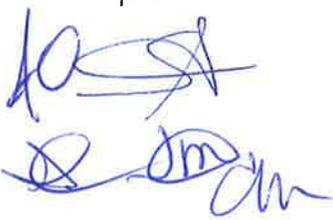
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE MONT-  
TREMBLANT (CSN)

\_\_\_\_\_  
Pierre Pilon, maire

\_\_\_\_\_  
Kuang Selao, président

\_\_\_\_\_  
Isabelle Grenier, avocate  
Greffière

\_\_\_\_\_  
Paul Labelle, employé

KS  


# Lettre d'entente no. 16

Intervenue entre

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
ci-après appelée « l'Employeur »

et le

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)  
ci-après appelé « le Syndicat »

et

MONSIEUR GAÉTAN PICHÉ  
Préposé à l'entretien des immeubles et équipements

**Objet : Article 32 Retraite progressive ou préretraite**

---

Considérant qu' une personne salariée se qualifie selon les termes de l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur et demande de bénéficier d'une retraite progressive ou préretraite;

Considérant la demande de monsieur Gaétan Piché, occupant la fonction de de préposé à l'entretien des immeubles et équipements à la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de vingt-huit (28) années et qui désire bénéficier d'une retraite progressive sous forme d'une diminution de la semaine normale de travail par une réduction hebdomadaire des heures de travail de l'ordre de vingt pour cent (20%);

POUR CES MOTIFS,

Les parties conviennent de modifier certains articles de la convention collective présentement en vigueur et plus spécifiquement sur ce qui suit :

1. L'article 8.01 a) est modifié par le texte suivant :

Les heures de travail de Monsieur Gaétan Piché sont les suivantes:

La durée de la semaine régulière de travail est de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de travail, du lundi au jeudi inclusivement, de 8 h 00 à 16 h 30 avec trente (30) minutes de repos pour le repas.

Les autres modalités de l'article 8.01 a) restent les mêmes et leur mise en application demeure.

KS  


2. L'article 8.07 est modifié par le texte suivant :

À compter de la troisième semaine complète de juin, pour une période de douze (12) semaines complètes, les heures de travail de monsieur Gaétan Piché sont réparties comme suit :

Soixante-trois (63) heures de travail réparties sur sept (7) journées de travail par période de deux (2) semaines, soit quatre (4) journées de neuf (9) heures travaillées réparties du lundi au jeudi et trois (3) journées de neuf (9) heures travaillées réparties du lundi au mercredi.

Durant la période énumérée au premier paragraphe, afin d'assurer les besoins du service, monsieur Gaétan Piché ne peut prendre des journées pour raisons personnelles, prévues à l'article 13 de la convention collective et planifier des vacances à l'unité.

3. L'article 9.01 est modifié en remplaçant le texte du premier alinéa par le suivant :

Tout travail effectué par monsieur Gaétan Piché en dehors de sa journée régulière de travail de huit (8) heures ou de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures selon l'article 8.01 a) qui s'applique dans son cas, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

Tout travail effectué par monsieur Gaétan Piché en dehors de sa journée régulière de travail de neuf (9) heures ou de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures selon l'article 8.07 qui s'applique dans son cas, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

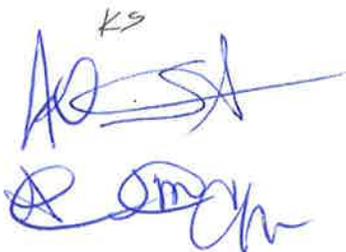
4. L'article 9.09 est modifié comme suit :

Monsieur Gaétan Piché, peut accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum annuel de soixante-quatre (64) heures après conversion.

5. Le congé annuel payé se définira comme suit :

Monsieur Gaétan Piché bénéficie de six (6) semaines de congé annuel payé à son taux de salaire régulier, lequel est basé et calculé sur trente-deux (32) heures régulières de travail.

*Réf : Au moment de la signature de la première convention collective de la Ville de Mont-Tremblant avec le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Mont-Tremblant, les parties ont reconnu à Gaétan Piché le droit à six (6) semaines – deux cent quarante (240) heures de vacances par année clause qui était dans la convention collective 1998-2000 des employés de la Municipalité de Mont-Tremblant à l'article 10.01 f).*

KS  


6. L'article 11.01 est modifié comme suit :

Les jours fériés énumérés à l'article 11.01 sont des jours chômés et payés à monsieur Gaétan Piché. Le paiement de ces jours fériés est calculé au prorata des heures travaillées par monsieur Gaétan Piché, selon les heures définies aux articles 8.01 a) et 8.07 de la présente entente.

7. L'article 12 est modifié comme suit :

Lorsque survient un l'un ou l'autre des événements énumérés aux articles 12.01 a), b) et c), le droit aux congés en nombre et sans perte de salaire sera calculé au prorata des heures travaillées de monsieur Gaétan Piché, lesquelles sont définies aux points 1 et 2 de la présente entente.

8. L'article 13.01 est modifié comme suit :

La Ville avance à monsieur Gaétan Piché, le 1<sup>er</sup> janvier de l'année, un crédit de huit (8) jours égal à soixante-sept centièmes (0.67) de jour par mois travaillé, utilisables au cours de l'année lorsque la personne est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident ou pour des raisons personnelles. Le crédit s'applique selon la durée de la journée normalement travaillée le jour de l'absence selon l'horaire habituel (et non l'horaire d'été le cas échéant).

9. L'article 13.08 est modifié comme suit :

Malgré l'article 13.01, l'accumulation de soixante-sept centièmes (0.67) de jour par mois travaillé cesse après une absence de trois (3) mois ou plus.

10. Monsieur Gaétan Piché s'engage dans un processus de retraite progressive ou préretraite, défini à l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur, processus précisé par une réduction hebdomadaire des heures de travail. Ce processus de réduction hebdomadaire des heures de travail s'appliquera année après année jusqu'à l'expiration de la période de 5 années prévue au troisième aliéna de l'article 32.01 de la convention collective.

11. Le 6 janvier 2017 est la date de la retraite normale et définitive de monsieur Gaétan Piché. Toutefois, monsieur Gaétan Piché pourra devancer cette date si tel est son désir, en remettant à la Ville de Mont-Tremblant un préavis écrit, trois (3) mois avant la nouvelle date prévue de sa retraite normale et définitive.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce \_\_\_\_\_ jour de décembre 2011.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
(CA11 12 293)

\_\_\_\_\_  
Pierre Pilon, maire

\_\_\_\_\_  
Isabelle Grenier, avocate  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
TREMBLANT (CSN)

\_\_\_\_\_  
Kuang Selao, président

\_\_\_\_\_  
Sabina Gallagher, vice-présidente  
relations de travail

KS  
10  
① JM CM

# Lettre d'entente no. 20

Intervenue entre

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
ci-après appelée « l'Employeur »

et le

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)  
ci-après appelé « le Syndicat »

et

MONSIEUR Mario Vanchesteing  
Journalier/chauffeur/opérateur

**Objet : Article 32 Retraite progressive ou préretraite**

---

Considérant qu' une personne salariée se qualifie selon les termes de l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur et demande de bénéficier d'une retraite progressive ou préretraite; .

Considérant la demande de monsieur Mario Vanchesteing, occupant la fonction de journalier/chauffeur/opérateur à la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de huit (8) années désire bénéficier d'une retraite progressive sous forme d'une diminution de la semaine normale de travail par une réduction hebdomadaire des heures de travail de l'ordre de vingt pour cent (20%);

Considérant qu' au moment de l'exercice du droit que lui confère l'article 32, monsieur Vanchesteing, cumulera neuf (9) années de service à la Ville de Mont-Tremblant et non les dix (10) années requises;

POUR CES MOTIFS,

Les parties conviennent de modifier certains articles de la convention collective présentement en vigueur et plus spécifiquement sur ce qui suit :

1. L'article 8.01 a) est modifié par le texte suivant :

Les heures de travail de monsieur Mario Vanchesteing sont les suivantes:

La durée de la semaine régulière de travail est de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de travail, du mardi au vendredi inclusivement, de 8 h 00 à 16 h 30 avec trente (30) minutes de repos pour le repas.

Les autres modalités de l'article 8.01 a) restent les mêmes et leur mise en application demeure.

2. L'article 8.07 est modifié par le texte suivant :

À compter de la troisième semaine complète de juin, pour une période de douze (12) semaines complètes, les heures de travail de monsieur Mario Vanchesteing sont réparties comme suit :

Soixante-trois (63) heures de travail réparties sur sept (7) journées de travail par période de deux (2) semaines, soit quatre (4) journées de neuf (9) heures travaillées réparties du mardi au vendredi et trois (3) journées de neuf (9) heures travaillées réparties du mardi au jeudi.

Durant la période énumérée au premier paragraphe, afin d'assurer les besoins du service, monsieur Mario Vanchesteing ne peut prendre des journées pour raisons personnelles, prévues à l'article 13 de la convention collective et planifier des vacances à l'unité.

3. L'article 9.01 est modifié en remplaçant le texte du premier alinéa par le suivant :

Tout travail effectué par monsieur Mario Vanchesteing en dehors de sa journée régulière de travail de huit (8) heures ou de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures selon l'article 8.01 a) qui s'applique dans son cas, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

Tout travail effectué par monsieur Mario Vanchesteing en dehors de sa journée régulière de travail de neuf (9) heures ou de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures selon l'article 8.07 qui s'applique dans son cas, est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

4. L'article 9.09 est modifié comme suit :

Monsieur Mario Vanchesteing, peut accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum annuel de soixante-quatre (64) heures après conversion.

5. L'article 10.01 d) est modifié comme suit :

Si elle a six (6) années d'ancienneté, à quatre (4) semaines de congé annuel payé à son taux de salaire régulier, lequel est basé et calculé sur trente-deux (32) heures régulières de travail.

6. L'article 11.01 est modifié comme suit :

Les jours fériés énumérés à l'article 11.01 sont des jours chômés et payés à monsieur Mario Vanchesteing. Le paiement de ces jours fériés est calculé au prorata des heures travaillées par monsieur Mario Vanchesteing, selon les heures définies aux articles 8.01 a) et 8.07 de la présente entente.

KS



7. L'article 12 est modifié comme suit :

Lorsque survient un l'un ou l'autre des événements énumérés aux articles 12.01 a), b) et c), le droit aux congés en nombre et sans perte de salaire sera calculé au prorata des heures travaillées de monsieur Mario Vanchesteing, lesquelles sont définies aux points 1 et 2 de la présente entente.

8. L'article 13.01 est modifié comme suit :

La Ville avance à monsieur Mario Vanchesteing, le 1<sup>er</sup> janvier de l'année, un crédit de huit (8) jours égal à soixante-sept centièmes (0.67) de jour par mois travaillé, utilisables au cours de l'année lorsque la personne est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident ou pour des raisons personnelles. Le crédit s'applique selon la durée de la journée normalement travaillée le jour de l'absence selon l'horaire habituel (et non l'horaire d'été le cas échéant).

9. L'article 13.08 est modifié comme suit :

Malgré l'article 13.01, l'accumulation de soixante-sept centièmes (0.67) de jour par mois travaillé cesse après une absence de trois (3) mois ou plus.

10. Monsieur Mario Vanchesteing s'engage dans un processus de retraite progressive ou préretraite, défini à l'article 32 de la convention collective présentement en vigueur, processus précisé par une réduction hebdomadaire des heures de travail. Ce processus de réduction hebdomadaire des heures de travail s'appliquera année après année jusqu'à l'expiration de la période de 5 années prévue au troisième aliéna de l'article 32.01 de la convention collective.

11. Le 8 juillet 2018 est la date de la retraite normale et définitive de monsieur Mario Vanchesteing. Toutefois, monsieur Mario Vanchesteing pourra devancer cette date si tel est son désir, en remettant à la Ville de Mont-Tremblant un préavis écrit, trois (3) mois avant la nouvelle date prévue de sa retraite normale et définitive.

12. La présente lettre d'entente en est une d'exception et elle ne peut avoir pour effet de modifier les conditions d'admissibilité prévues à l'article 32 de la convention collective 2007-2011.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce  
\_\_\_\_\_ 2013.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT  
(CA13 02 028)

\_\_\_\_\_  
Pierre Pilon, maire

\_\_\_\_\_  
Jean Marcoux  
directeur général

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE MONT-  
TREMBLANT (CSN)

\_\_\_\_\_  
Kuang Selao, président

\_\_\_\_\_  
Sabina Gallagher, vice-présidente  
relations de travail

KS

**VILLE DE MONT-TREMBLANT**

Ci-après désignée l'« Employeur » ou  
la « Ville »

**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE  
MONT-TREMBLANT (CSN)**

Ci-après désignée le « Syndicat »

---

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 2013-21  
RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE**

---

**ATTENDU QUE** les parties ont conclu une nouvelle convention collective régissant les rapports entre l'Employeur et le Syndicat.

**ATTENDU QUE** dans le cadre de cette convention collective, les parties ont notamment convenu de mettre en place des dispositions pour un régime de retraite au bénéfice des salariés visés par l'accréditation détenue par le Syndicat;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Un régime de retraite (le « Régime ») sera mis en place et comportera les modalités suivantes :

**2.1 Objectif**

Le Régime a pour but de procurer des prestations de retraite aux employés qui y sont admissibles. Ce Régime comporte deux volets, soit un volet à prestations déterminées et un volet à cotisation déterminée.

**2.2 Date d'entrée en vigueur**

Le Régime entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**2.3 Employés couverts**

Les employés de la Ville de Mont-Tremblant faisant partie du Syndicat et les cadres de la Ville de Mont-Tremblant.

KS  
to   


## 2.4 Admissibilité et participation au Régime

Tout employé ayant un statut régulier et travaillant sur une base permanente ayant une charge de travail d'au moins 21 heures par semaine doit adhérer au Régime.

Tout autre employé peut adhérer au Régime, sans être tenu de le faire, le 1<sup>er</sup> janvier d'une année, si au cours de l'année civile précédente, il a effectué 700 heures de service ou a reçu une rémunération égale à 35 % du maximum des gains admissibles.

Un employé qui a atteint la date de retraite normale n'est pas admissible au Régime.

## 2.5 Salaire admissible

Le salaire admissible d'un participant inclut la rémunération de base, telle que mesurée en fonction du salaire horaire de base, effectivement payée au participant par l'employeur.

Aucune autre rémunération que celle visée au premier alinéa ne constitue du salaire admissible, notamment, toute rémunération pour heures supplémentaires, tout boni, prime, paiement forfaitaire ou tout autre paiement.

## 2.6 Principe de financement du volet à prestations déterminées

Le Régime est financé à part égale par l'employeur et les participants (cotisation d'exercice et cotisations d'équilibre pour amortir les déficits). Si les lois et règlements qui régissent le Régime ne permettent pas de respecter cette règle de financement, les parties prenantes au Régime s'entendent pour procéder à des ajustements aux dispositions du Régime pour respecter le partage à part égale.

Si le coût total du régime excède 16 %, les parties prenantes au Régime s'entendent également pour procéder à des modifications.

### 2.6.1. Cotisation salariale

La cotisation salariale correspondra à la moitié des montants requis au financement du Régime. Ainsi elle sera égale à la moitié des coûts suivants :

- 1<sup>o</sup> de la cotisation d'exercice établie selon le plus récent rapport sur une évaluation actuarielle pour le volet à prestations déterminées; et
- 2<sup>o</sup> des cotisations d'équilibre identifiées dans ce rapport pour amortir tout déficit actuariel.

KS  
[Signature]

La cotisation salariale est sujette à une cotisation minimale de 5,75 % du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MGA) et de 7,7 % du salaire en excédent du MGA, si applicable.

Si la cotisation minimale excède la moitié des coûts totaux du Régime, l'excédent servira à financer un fonds de prévoyance.

#### **2.6.2. Cotisation patronale**

La cotisation patronale sera équivalente à la cotisation salariale prévue au premier paragraphe du point 2.6.1. Ainsi, elle sera égale aux cotisations des participants.

La cotisation patronale est également sujette à une cotisation minimale de 5,75 % du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MGA) et de 7,7 % du salaire en excédent du MGA, si applicable.

Si la cotisation minimale excède la moitié des coûts totaux du Régime, l'excédent servira à financer un fonds de prévoyance.

#### **2.6.3. Fonds de prévoyance**

Le fonds de prévoyance pourrait être utilisé pour financer des déficits et/ou des cotisations d'équilibre afin de réduire au minimum les variations des cotisations requises au financement du Régime.

En l'absence de déficits, ce fonds servira à financer une amélioration du Régime visant de l'indexation de la rente carrière pour les participants actifs en excédent de l'indexation prévue au point 2.8.

L'utilisation de ce montant pour financer cette indexation ne pourra en aucun temps avoir pour effet d'entraîner des versements additionnels au Régime de la part de l'employeur et/ou des participants, et ce, que ce soit sur base de capitalisation ou sur base de solvabilité.

#### **2.6.4. Cotisation volontaire**

Le participant actif peut verser à la caisse de retraite une cotisation volontaire. Le participant doit s'assurer que la cotisation volontaire qu'il verse ne fait pas en sorte que le plafond des cotisations déterminées prescrit par les règles fiscales applicables soit enfreint.

Le montant de la cotisation volontaire devra être déterminé le ou avant le 15 décembre de chaque année.

### **2.7 Principe de financement du volet à cotisation déterminée**

Un volet à cotisation déterminée est également offert afin de permettre à la Ville de verser des cotisations additionnelles pour les participants.

KS  
  


## **2.8 Montant de la rente – Rente « salaire carrière indexé »**

La rente créditée est de 1,5 % du salaire de l'année de participation jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MGA) de l'année de participation et 2 % de l'excédent, si applicable.

Cette rente est indexée annuellement selon l'augmentation des salaires industriels moyens au Canada, sujet à un maximum de 2 % par année.

## **2.9 Indexation de la rente durant la période différée**

Aucune indexation ne sera créditée sur la rente du participant entre la date de cessation de participation au Régime et la date de retraite à l'exception de la prestation additionnelle requise en vertu de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

## **2.10 Indexation de la rente après la retraite**

Aucune indexation ne sera créditée sur la rente du participant après la date de la retraite.

## **2.11 Forme normale de rente**

La rente payable du Régime sera une rente viagère comportant une garantie de 60 versements mensuels.

## **2.12 Âges de retraite**

L'âge normal de retraite correspond au premier jour du mois qui suit ou qui coïncide avec celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.

L'âge pour une retraite anticipée sera établi à 55 ans.

## **2.13 Réduction pour retraite anticipée**

La réduction pour retraite anticipée sera une équivalence actuarielle avant l'âge de 65 ans.

## **2.14 Prestation à la cessation d'emploi**

À la cessation d'emploi, un participant aura droit à une rente différée à l'âge de retraite normale.

## **2.15 Décès du participant avant la retraite**

Lorsque la fin de participation active résulte du décès du participant, le Régime verse, en un seul versement, une prestation de décès, égale à la valeur des droits du participant.

KS

## 2.16 Absences et invalidité

### a) Invalidité

Lors d'une invalidité de longue durée, le participant pourra verser, sur base facultative, sa cotisation salariale au Régime. La Ville devra cotiser au Régime si le participant verse sa cotisation. Le taux de salaire que le participant aurait reçu s'il était demeuré au travail durant cette période sera utilisé pour établir ses prestations et ses cotisations durant sa période d'invalidité.

Lors d'une invalidité de courte durée, le participant devra cotiser au Régime. La Ville devra également cotiser au Régime. Le taux de salaire que le participant aurait reçu s'il était demeuré au travail durant cette période sera utilisé pour établir ses prestations et ses cotisations durant sa période d'invalidité.

### b) Congé de maternité, de paternité ou congé parental

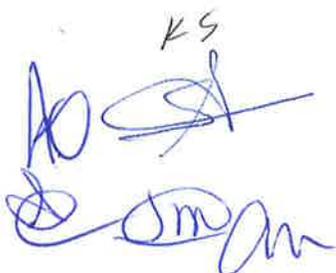
Lors d'un congé de maternité, de paternité ou parental, pour la période ne dépassant pas la période de congé maximale autorisée par la Loi sur les normes du travail, le participant pourra verser, sur base facultative, sa cotisation salariale au Régime. La Ville devra cotiser au Régime si le participant verse sa cotisation. Le taux de salaire du participant avant le début de son congé sera utilisé pour établir ses prestations et ses cotisations durant sa période de congé. La période durant laquelle il cotisera constituera automatiquement une absence temporaire durant laquelle il aura droit à des crédits de rente calculés sur la base du salaire précité.

### c) Congé sans solde ou congé en traitement différé

Lors d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé autorisé par l'employeur, le participant pourra, sur base facultative, cotiser au Régime. Le participant qui choisira alors de continuer à participer au Régime pendant la durée de son congé devra verser sa cotisation et celle de la Ville. Le taux de salaire du participant avant le début de son congé sera utilisé pour établir ses prestations et les cotisations durant sa période de congé. La période durant laquelle il cotisera constituera automatiquement une absence temporaire durant laquelle il aura droit à des crédits de rente calculés sur la base du salaire précité.

### d) Retraite progressive

Tout participant actif dont le temps de travail est réduit en application d'une entente conclue avec la Ville et dont l'âge est de 55 ans ou plus a droit de recevoir, à chaque année couverte par l'entente, un paiement en un seul versement d'une prestation égale au moindre des montants suivants :

KS  


- a) 70 % de la réduction de rémunération entraînée par la réduction de son temps de travail durant l'année;
- b) 40 % du maximum des gains admissibles de l'année, ajusté en proportion du nombre de mois de l'année couverts par l'entente;
- c) La valeur de ses droits au titre du régime établie en supposant une cessation de participation active à la date à laquelle il demande le paiement de la prestation.

La rente éventuellement payable au participant est réduite, sur base d'équivalence actuarielle, afin de tenir compte du versement de la prestation prévue au présent article. Toutefois, la valeur de la réduction ne peut être supérieure au montant de la prestation versée au participant.

## **2.17 Entente sur le financement des déficits et allocation des surplus en cours d'existence**

La cotisation pour le financement des déficits légalement requis qui ne sera pas incluse dans la cotisation minimale sera financée par le versement de cotisations d'équilibre. Cette cotisation sera répartie en part égale entre les participants et la Ville. Ces versements s'ajouteront aux montants déjà inclus respectivement dans les clauses bancaires salariale et patronale et continueront de s'accumuler avec intérêts au taux de capitalisation.

Dans la mesure où ils le permettront, les gains techniques et les surplus futurs seront utilisés en fonction de l'ordre de priorité suivant :

### *Première priorité :*

Les gains techniques serviront, en premier lieu, à constituer la réserve requise en vertu de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et de ses règlements.

### *Deuxième priorité :*

Les surplus futurs révélés après l'application de la première priorité serviront à la création d'une réserve pour contingence dont le niveau maximal est fixé au plus grand entre 5 % du passif de capitalisation et 2 fois le coût d'une année de droits en rente.

### *Troisième priorité :*

Les surplus futurs révélés après l'application des deux premières priorités serviront à la création d'une réserve qui permettra le remboursement aux participants et à la Ville des clauses salariale et patronale par une réduction totale ou partielle des cotisations requises. Le remboursement sera réparti également entre les participants et la Ville. Cette réserve est limitée aux montants accumulés dans les clauses bancaires salariale et patronale et s'accumulera avec intérêts au taux de capitalisation.

KS

AO-SF  
[Signature]

*Quatrième priorité :*

Les surplus futurs révélés après l'application des trois premières priorités serviront à l'indexation de la rente accumulée pour les participants actifs durant leur carrière active en excédant de l'indexation garantie et, le cas échéant, de l'indexation provenant du fonds de prévoyance, et ce, jusqu'à un maximum de 3 % par année.

*Cinquième priorité :*

Les surplus résiduels après l'application des quatre premières priorités seront répartis en part égale entre l'employeur et les participants.

La Ville pourra utiliser sa portion de surplus pour prendre un congé de cotisation patronale. Toute portion de surplus non utilisée par la Ville demeurera dans le Régime.

Les participants pourront utiliser leur portion de surplus pour un congé de cotisation, lorsque cela est possible, ou pour financer une amélioration au Régime, et ce, après entente entre la Ville, le syndicat et les cadres. Cependant, cette amélioration ne pourra en aucun temps avoir pour effet d'entraîner des versements additionnels au Régime de la part de la Ville et/ou des participants, et ce, que ce soit sur base de capitalisation ou sur base de solvabilité. De plus, tel que prévu par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, cette amélioration devra s'inscrire dans une perspective d'équité entre le groupe des participants actifs et celui formé par les participants non actifs et des bénéficiaires. La Ville devra s'assurer du respect de cette exigence.

**2.18 Consentement au congé de cotisation patronale par le Syndicat**

Le Syndicat s'engage à donner son consentement afin que la Ville puisse confirmer son droit à un congé de cotisation patronale tel que prévu par la clause banquier convenue et par la cinquième priorité du point 2.17.

**2.19 Le Comité de retraite**

Le Régime sera administré par un comité de retraite composé de 7 membres votants désignés comme suit :

- a) un membre désigné par le Syndicat parmi les participants cols bleus actifs au Régime;
- b) un membre désigné par le Syndicat parmi les participants cols blancs actifs au Régime;
- c) un membre désigné par les cadres parmi les participants cadres actifs au Régime;
- d) trois membres désignés par la Ville soit le Directeur général, la Directrice des ressources humaines et la Directrice des finances.

KS  
  


- e) un membre indépendant désigné par le comité de retraite qui n'est ni partie au Régime, ni un tiers à qui l'article 176 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit de consentir un prêt.

Lors de l'assemblée annuelle, si le groupe formé des participants actifs désigne un membre votant parmi ceux-ci, la personne ainsi désignée remplacera le membre désigné par le groupe d'employés auquel elle appartient.

Lors de l'assemblée annuelle, si le groupe formé des participants non actifs et des bénéficiaires désigne un membre votant parmi ceux-ci, l'employeur peut également désigner un membre votant additionnel. Dans ce cas, le comité de retraite est constitué de neuf membres votants.

Les membres du comité de retraite ne reçoivent aucune rémunération. Toutefois, le comité de retraite peut décider par résolution d'accorder une rémunération au membre désigné en application du paragraphe e) du présent article.

## **2.20 Modifications au Régime**

La Ville ne peut modifier les dispositions du Régime sans l'approbation des parties. Cependant, si le principe de financement du volet à prestations déterminées décrit au point 2.6 n'est pas respecté, la Ville et les participants devront convenir de modifications aux dispositions du Régime afin de respecter ce principe. En l'absence d'entente entre les parties, le crédit de rente futur s'accumulant à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant la date de l'évaluation sera modifié de manière à ce que le partage du coût total du Régime à part égale puisse être respecté.

## **2.21 Frais payables du Régime**

Les frais d'implantation seront payés par la Ville. Ces frais incluent exclusivement les frais découlant du règlement du Régime, du rapport d'évaluation actuarielle initiale et des frais liés à l'enregistrement du Régime aux autorités gouvernementales.

Tous les autres frais reliés au volet à prestations déterminées seront payés par la caisse de retraite du Régime. Ces frais incluent notamment les frais d'administration, des autorités gouvernementales, de l'actuaire, du vérificateur ou de tout autre conseiller ou expert ainsi que les frais de gestion.

KS  
AO  
Am  
dm

**3. Date de fin de cotisation au régime de retraite simplifié et au régime enregistré d'épargne retraite collectif (le « REER collectif »)**

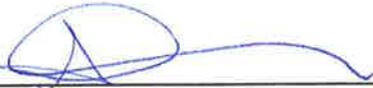
Les cotisations des participants et de la Ville au régime de retraite simplifié et au REER collectif prendront fin à la date d'entrée en vigueur du Régime.

**4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention et entre en vigueur le jour de sa signature.**

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LA VILLE DE MONT-TREMBLANT, CE**  
**1<sup>er</sup> JOUR DU MOIS DE novembre 2013.**

**VILLE DE MONT-TREMBLANT**

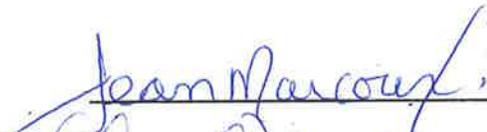
**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET  
TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE  
MONT-TREMBLANT (CSN)**



---



---



---



---



---

---

---

---

---

