

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



CSN

**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^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2023

✓ A
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	8
ARTICLE 6	MESURES DISCIPLINAIRES.....	10
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSSENTENTES.....	11
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 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 OU CRÉATION DE FONCTION.....	34
ARTICLE 20	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	34
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.....	43
ARTICLE 32	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.....	49
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-1 »	TITRES D'EMPLOIS	54
ANNEXE « C-2 »	STRUCTURE SALARIALE	54
ANNEXE « D »	LISTE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI	54
ANNEXE « E »	FORMULAIRE D'EMBAUCHE	56
ANNEXE « F »	GRILLE HORAIRE DU SERVICE À LA RÉPARTITION ET AU MODULE D'INFORMATIONS POLICIÈRES (M.I.P.)	60
ANNEXE « G »	HORAIRE DE L'ASSAINISSEMENT	58
ANNEXE « H »	HORAIRE DE L'ARÉNA	62
ANNEXE « I »	TRANSITION À LA PAIE À LA QUINZAINE	60
ANNEXE « J »	DEMANDE DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	61
ANNEXE « K »	COMITÉ D'ÉVALUATION D'EMPLOI ET DE MAINTIEN D'ÉQUITÉ SALARIALE	62
ANNEXE « L »	DEMANDE DE RÉÉVALUATION DE FONCTION	64
LETTRES D'ENTENTE	69


 KS

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 et sexuel. 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.

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. Pour plus de précision, le harcèlement

AS
RS
KS

psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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 La personne salariée dispose d'un délai de 2 ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique ou sexuel pour déposer une plainte.
- 1.07 La Ville s'engage à ouvrir une enquête dans les dix (10) 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.
- 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 retraites, est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par au moins deux

AA
KS

(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 convention 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 de la fonction occupée et obtient le changement d'échelon à chaque année à la date d'anniversaire d'embauche.

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 10 Congé annuel payé
- Article 12 Congé sociaux
- Article 14 Droits parentaux
- Article 15 Maladies professionnelles et accidents du travail
- Article 16 Ancienneté
- Article 17 Mouvement de personnel

Det
KS

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 31 Régime de retraite à prestations déterminées
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. Si la personne salariée a douze (12) années d'ancienneté, ce montant s'élève à 20%. Si la personne salariée a vingt (20) années d'ancienneté, ce montant s'élève à 22%.

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.

Handwritten initials: KS

Handwritten initials: KS

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.

a) La personne salariée temporaire obtient le changement d'échelon à chaque année à la date d'anniversaire d'embauche.

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 10	Congé annuel
Article 12	Congés sociaux
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 31	Régime de retraite à prestations déterminées
Article 33	Mesures d'urgence et combat de feu
Article 35	Rétroactivité
Article 37	Durée de la convention collective

c) En compensation pour les avantages auxquels elle n'a pas droit, elle reçoit un montant équivalent à treize (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. Si la personne salariée a trois (3) années d'ancienneté, ce montant s'élève à 15%. Si la personne salariée a six (6) années d'ancienneté, ce montant s'élève à 17%. Si la personne salariée a douze (12) années d'ancienneté, ce montant s'élève à 19%. Si la personne salariée a vingt (20) années d'ancienneté, ce montant s'élève à 21%.

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

DA
KS

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.
- k) Malgré ce qui est prévu à l'article 3.04 (personne salariée à l'essai) 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.

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.

DA

KS

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^e) jour de chaque mois, en indiquant le salaire gagné par chacune des personnes salariées et les retenues syndicales qui ont été effectuées.
- 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 et des affaires syndicales durant les heures de travail, après avoir obtenu l'autorisation de la direction des ressources humaines 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 direction des ressources humaines le nom des personnes membres de son comité exécutif dans les vingt (20) jours de leur désignation.

O A
KS

- 5.02 Les personnes salariées désignées par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après en avoir avisé la direction des ressources humaines 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 l'employeur 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 le tribunal administratif du travail (TAT) ou lors d'auditions devant une instance de la CNESST : 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 salariée dans le cadre de l'article 5.06 (mesure disciplinaire).
 - g) Comité de retraite –deux (2) personnes salariées désignées.
 - h) Comité conjoint paritaire d'évaluation des emplois – deux (2) personnes salariées désignées.
- 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 et une preuve des événements dans un délai de sept (7) jours de calendrier à la direction des ressources humaines. Le nombre total de jours permis pour cette catégorie d'activités syndicales est fixé à quinze (15) 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 soumis une demande d'autorisation au service des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrable 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 quarante (40) jours par année pour l'ensemble des personnes salariées.

DA
KS

- 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 direction des ressources humaines, 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 l'employeur.
- 5.07 Le Syndicat peut utiliser des tableaux fournis par l'employeur 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, l'employeur met sans frais à la disposition du Syndicat un local adéquat pour les fins des réunions syndicales.
- 5.09 L'employeur fournit un classeur barré au Syndicat installé dans un endroit convenu entre les parties.

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.

DA

KS

- 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 Sur demande écrite soumise au Service des ressources humaines au moins trois (3) jours à l'avance, 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.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉCONTENTES

- 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 à la direction des ressources humaines ou son représentant 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.

A
KS

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.

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.

AA
KS

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'un arbitre. À défaut d'entente, conformément au *Code du travail*, le Syndicat ou la Ville demande au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre.

7.02 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

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.

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, mécontente 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.

DA
KS

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 d'assainissement des eaux et de l'opérateur mécanicien est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) journées consécutives. De 7 h à 16 h 30 du lundi au jeudi avec trente (30) minutes de repos pour le repas et de 7 h à 11 h le vendredi.

Lors du remplacement du superviseur à l'assainissement, la personne salariée reçoit une prime de dix pour cent (10 %) pour la durée de celui-ci.

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

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.

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.

Handwritten initials:
P dy
KS

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.

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^{er} 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 25 à 12 h 55
15 h à 15 h 25

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

JA
KS

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.

e) Technicien en informatique niveau 2

La semaine de travail du technicien informatique niveau 2 est de quarante (40) heures par semaine échelonnées du dimanche au samedi inclusivement. La journée normale de travail est de huit (8) heures. Le début et la fin du quart varient en fonctions des besoins du Service des technologies de l'information. L'horaire de travail est remis au technicien informatique niveau 2 au moins sept (7) jours à l'avance.

f) Horaire du technicien Web et médias sociaux

La semaine de travail du technicien Web et médias sociaux est de trente-cinq (35) heures par semaine échelonnées du dimanche au samedi inclusivement.

La journée normale de travail est de sept (7) heures. Le début et la fin du quart de travail varient en fonctions des besoins du Service des communications et relations publiques.

L'horaire de travail est remis technicien Web et médias sociaux au moins sept (7) jours à l'avance.

8.03 Horaire de travail de la bibliothèque

Administration	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Commis principal	CONGÉ	09:00	09:00	09:00	09:00	09:00	CONGÉ
		17:00	17:00	17:00	17:00	17:00	
Commis culture et loisirs 1	09:30	10:00	10:00	10:00	09:00	CONGÉ	CONGÉ
	17:30	18:00	18:00	18:00	17:00		
Commis culture et loisirs 2	09:00	10:30	10:00	CONGÉ	CONGÉ	10:00	08:30
	17:00	18:30	18:00			18:00	16:30
Commis culture et loisirs 3	CONGÉ	CONGÉ	10:00	10:00	13:00	11:00	09:00
			18:00	18:00	21:00	19:00	17:00
Commis culture et loisirs Accueil	CONGÉ	08:30	08:30	08:30	08:30	08:30	CONGÉ
		16:30	16:30	16:30	16:30	16:30	

Handwritten notes:
 D A
 K S

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 des préposés à l'aréna, du préposé activités/événements, des préposés aux 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.

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.

KS
A

Durant la période estivale, les horaires de travail des préposés temporaires à l'écocentre sont définis comme suit :

- le dimanche de 10 h à 15 h et du lundi au jeudi de 9 h à 17 h ;
- le vendredi de 9 h à 17 h et le samedi de 9 h à 15 h ;
- le dimanche de 10 h à 15 h et le samedi de 9 h à 15 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 principal et la personne commis culture et loisirs qui n'est pas affecté à la bibliothèque 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 semaine, du lundi au jeudi et cinq (5) journées travaillées, du lundi au vendredi l'autre semaine par alternance ;

Advenant que l'horaire d'été combiné à d'autres absences autorisés par la convention collective cause un bris de service selon le paragraphe précédent, la journée non travaillée peut être remplacé par un lundi après entente entre les parties.

Une personne salariée qui ne veut pas se prévaloir de l'horaire d'été peut conserver l'horaire régulier après en avoir informé par écrit le directeur de son service.

- 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.

A A
KS

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).
- 8.10 Une personne salariée peut modifier son horaire de travail en considération de la conciliation travail-famille-loisir. L'employeur, le syndicat et la personne salariée concernée signent une lettre d'entente pour modifier un tel horaire en tenant compte des besoins du service. Les parties s'entendent qu'en cas de désaccord, il n'y aura pas de dépôt de grief.

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 27 décembre et le 30 décembre 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.
- 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,

AA
KS

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.

Répartition

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 Un registre de temps supplémentaire doit être hebdomadairement maintenu à jour par la direction des services. Ce registre tient compte des heures travaillées et des heures refusées. Ce registre est accessible sur demande par les représentants du syndicat.

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

9.08 a) Aréna
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.

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.

pat
KS

b) Répartition

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 soixante (160) 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 personne commis principale et les personnes commis culture et loisirs peuvent accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum annuel de deux semaines régulières 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 douze (12) années d'ancienneté, à cinq (5) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire ;
 - f. si elle a vingt (20) 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.

DA
KS

- 10.03 La personne salariée qui au cours de l'année de référence du 1^{er} 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 les premiers six (6) 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^{er} 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^{er} mars et le 15 avril. Dans un premier 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^{er} 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

Handwritten notes:
D. d.
KS

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 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.

DA
KS

- 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 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 donnant au préalable un avis au supérieur immédiat au moins un (1) mois à l'avance.
- 11.08 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.

DA

KS

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.

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.

AA
KS

- 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 CONGÉS PERSONNELS

- 13.01 La Ville avance à chaque personne salariée régulière, le 1^{er} 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. Pour les personnes salariées à l'essai le calcul se fait au prorata des mois travaillés.
- 13.02 Le solde du crédit annuel de congés de maladie et 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.

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.

D A

KS

- 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. En cas de désaccord sur le choix du troisième médecin, une ou l'autre des parties fait une demande au ministère du Travail afin de procéder à la nomination d'un médecin arbitre. 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 d'un parent.

Il en est de même pour une personne salariée qui agit comme proche aidant auprès d'une personne, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux identifié dans la *Loi sur les normes du travail*.

Tel que prévu à l'article 13.03, six (6) de ces journées peuvent être rémunérées.

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.

DA
KS

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^e) 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^e) et la dix-huitième (18^e) 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.
- 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.

→ A
KS

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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) 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.
- 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 CNESST 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.

Ad
KS

- 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. 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 7 de sa catégorie d'emploi pour toute la durée de son affectation.

DA
KS

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.
- 17.04 Le candidat de l'interne 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.

KS

- 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 deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%) au 1^{er} janvier 2017, au 1^{er} janvier 2018, au 1^{er} janvier 2019, au 1^{er} janvier 2020, au 1^{er} janvier 2021 et au 1^{er} janvier 2022 et deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75%) au 1^{er} janvier 2023. En conséquence, les taux de salaire des personnes salariées régies par la présente convention collective sont ceux qui apparaissent aux annexes « C » de la présente convention. Voir lettre d'entente concernant l'intégration à la nouvelle structure salariale et les augmentations de salaires.
- 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.
- A compter du 1^{er} janvier 2021, la paie sera versé aux 2 semaines, les jeudis avant-midi.
- La transition de la paie à la semaine à la paie aux deux semaines est prévue à l'annexe I.
- 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 Il est convenu que le taux de salaire du détenteur d'un poste de chef d'équipe doit être au moins 10% plus élevé que le titre d'emploi qu'il supervise.
- 18.05 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

A
KS

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.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsqu'une personne salariée remplace un chef d'équipe, la personne salariée reçoit une prime de 10% de son salaire.

À la demande de la Ville, une prime de dix pour cent (10%) 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.

N'est pas qualifié de formation :

L'accueil, l'orientation, la familiarisation et l'accompagnement.

- 18.06 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.

- 18.07 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 ;
- le total accumulé dans l'année des heures, salaires, déductions et avantages imposables ;
- le taux horaire.

DA
KS

ARTICLE 19 ABOLITION 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.

D A

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.

KS

- 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.

AA
KS

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.

D A
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 défectuosité 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.

AA
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 régulière 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 (la part de l'employeur et de l'employé) 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

DA
KS

salariées régulières s'engagent à défrayer quarante pour cent (40 %) du coût 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 \$
Plan monoparental : 25 \$
Plan couple : 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, orthophoniste, etc. 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^{er} 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 (RHDCC - Programme de PSC) équivalant à 80 % de son salaire hebdomadaire brut dès la fin du délai d'attente applicable.

DA
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 diminuée de cinq (5) jours 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 salariée régulière sont puisés à même les primes payées par la Ville et les

DA
KS

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

Les parties conviennent de se libérer sans perte de traitement, au plus tard, six (6) mois après la signature de la convention collective. Les parties détailleront la liste des vêtements de travail fournis par service. Les parties annexeront ladite liste à la convention collective.

- 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 cinquante dollars (250 \$) 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 cinquante dollars (150 \$) 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 et au technicien aux travaux publics 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 trois cent dollars (300 \$) est remis au début de l'année, pour l'achat de bottes ou vêtements identifiés selon la politique de la Ville pour les brigadiers.

A
KS

- 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 %).
- 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.

Q A
KS

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.

ARTICLE 32 PRÉRETRAITE

32.01 Une personne salariée qui le demande peut bénéficier d'une réduction de 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 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.

DA
KS

- 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.

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.

Durant la "période chômée", la personne salariée ne cumule aucun avantage, soit les vacances, les jours fériés, les congés personnels et les congés de maladie.

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. La personne salariée a le choix de la période chômée et l'employeur ne peut refuser une telle demande sous prétexte que la période chômée par la personne salariée ne lui convient pas.

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.

A
KS

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.

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 l'annexe J. 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.

DA
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, CNESST) 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.

DA
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 cas échéant, et est prolongée d'autant après son terme. Pendant

D A
KS

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.

À compter du 1^{er} janvier 2021, la paie sera versée aux deux semaines. La transition de la paie à la semaine à la paie aux deux semaines est prévue à l'annexe I.

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^{er} 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^e année civile, au début de ladite année.

Durant la « période chômée », la personne salariée continue de bénéficier, à hauteur de 75 %, de l'augmentation générale accordée à toutes les personnes salariées. Le nouveau traitement lui est versé selon les modalités de paiement prévues ci-dessus.

34.18 Prise du congé (période chômée)

Le congé à traitement différé se prend uniquement à la fin de la période d'étalement des revenus.

D A
KS

ARTICLE 35 RÉTROACTIVITÉ

35.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif, à l'exception du salaire à compter du 1^{er} janvier 2017 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 :

- L'application des articles 3.03 et 3.05 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.
- La modification des articles 10.01 e) et f) n'entre en vigueur que le 1^{er} mai 2020.

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

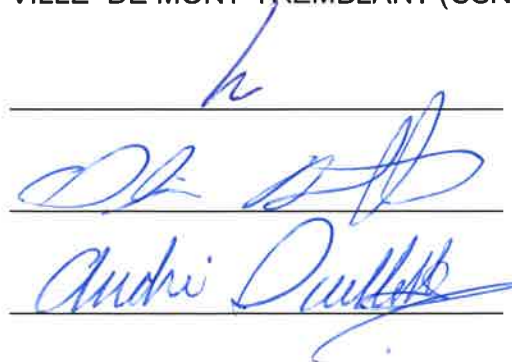
37.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et elle le demeure jusqu'au 31 décembre-2023.

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 17^e jour du mois de décembre 2019.

VILLE DE MONT-TREMBLANT

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



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

No	Nom	Prénom	Statut employé	Statut fonction	Fonction	Ancienneté
1	Patry	Maurice	Régulier	Permanent	Chef d'équipe voirie	1978-11-24
2	Paquette	Mario	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	1980-05-14
3	Dupras	Jocelyn	Régulier	Permanent	Chef d'équipe voirie	1981-11-04
4	Paquin	Jocelyn	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	1988-04-12
5	Therrien	Diane H.	Saisonnier	Saisonnier	Brigadier	1989-10-23
6	Benoit	Lise	Régulier	Permanent	Secrétaire - urbanisme	1990-12-04
7	Ouellette	André	Régulier	Permanent	Préposé entretien des immeubles et des équipements	1991-05-13
8	Oster	Carol	Régulier	Permanent	Réceptionniste/commis perception	1992-06-19
9	Charron	Claude	Régulier	Permanent	Préposé à l'entretien mécanique - assainissement	1993-04-05
10	Ladouceur	Hugo	Régulier	Permanent	Magasinier	1996-11-04
11	Pellerin	Suzie	Régulier	Permanent	Secrétaire - direction générale et RH	1998-05-11
12	Giroux	Philippe	Régulier	Saisonnier	Préposé aux patinoires	1998-12-22
13	Labelle	Julie	Régulier	Permanent	Commis/secrétaire urbanisme	1999-03-09
14	Selao	Kuang	Régulier	Permanent	Inspecteur des bâtiments	1999-05-03
15	Giroux	Éric	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2000-06-19
16	Therrien G.	Luc	Régulier	Permanent	Préposé à l'aréna	2000-10-10
17	Lanthier	Suzanne	Régulier	Permanent	Commis-réceptionniste finance	2001-07-16
18	Charbonneau	Amélie	Régulier	Permanent	Commis - culture et loisirs	2002-04-01
19	Fleurant	Daniel	Régulier	Saisonnier	Préposé aux parcs et espaces verts	2002-05-06
20	Boivin	Sylvain	Régulier	Permanent	Chef d'équipe voirie	2003-03-10
21	Liboiron	Catherine	Régulier	Permanent	Inspecteur des bâtiments	2003-03-10
22	Quevillon	Mylène	Régulier	Permanent	Commis - culture et loisirs	2003-04-16
23	Marcoux	Jean-Francois	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2003-04-22
24	Claing	Suzanne	Régulier	Permanent	Secrétaire - incendie	2003-06-02
25	Meilleur	Isabelle	Régulier	Saisonnier	Préposé aux parcs et espaces verts	2003-07-17
26	Moffette	Annie	Régulier	Permanent	Commis - service de police	2004-04-05
27	Carrière	Isabelle	Régulier	Permanent	Secrétaire - culture et loisirs	2004-05-03
28	Dupéré	Simon	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2005-04-18
29	Houle	Serge	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2005-05-09

D A
K S

30	Beauchemin	Marc	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2005-10-12
31	Gallagher	Sabina	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2006-01-30
32	Alarie	Francine	Régulier	Permanent	Commis/réceptionniste - urbanisme	2006-11-27
33	Loiselle	Annie	Régulier	Permanent	Technicien en comptabilité	2007-02-19
34	Perreault	Jean-Denis	Régulier	Permanent	Préposé événements/activités Préposé à l'aréna	2007-04-24
35	Émond	Benoît	Régulier	Saisonnier	Préposé aux parcs et espaces verts Préposé aux patinoires	2007-04-30
36	Ouellette	François	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2007-05-07
37	Bélanger	Angélique	Régulier	Permanent	Commis principal - culture et loisirs	2007-10-30
38	Pagé	Elizabeth	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2008-01-29
39	Rochon	Mélissa	Régulier	Permanent	Technicien juridique	2008-09-15
40	Tessier	Frédéric	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2008-10-23
41	Ménard	Sylvie	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2009-03-18
42	Landreville-Poirier	Shanna	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2009-09-09
43	Brunet	Olivier	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2009-10-05
44	Perreault	Karine	Régulier	Permanent	Opérateur assainissement des eaux	2010-03-08
45	Desrosiers	Diane	Régulier	Permanent	Commis à la taxation	2010-06-21
46	Marier	Éric	Régulier	Permanent	Technicien à la paie	2011-01-03
47	Gauthier	René	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2011-01-28
48	Normandeau	Isabelle	Régulier	Permanent	Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	2011-03-01
49	Ouimet	Michel	Régulier	Permanent	Commis-secrétaire - transport en commun	2011-05-30
50	Henderson	Andrew	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2011-06-27
51	Vandal	Vickie	Régulier	Permanent	Opérateur assainissement des eaux	2011-09-26
52	Fauteux	Catherine	Régulier	Permanent	Technicien en gestion des documents et archives	2011-11-22
53	Leduc	Sylvie	Régulier	Permanent	Commis - culture et loisirs	2011-11-30
54	Boivin	Pascal	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2011-12-01
55	Jacquier	Vincent	Régulier	Permanent	Chef d'équipe mécanicien de véhicules lourds	2011-12-23
56	Carrière	Daphnée	Régulier	Permanent	Préposé à l'écoentre	2012-02-27
57	Ferland	Karine	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2012-02-28
58	Perreault	Marilyne	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2012-04-11
59	Gauthier	Guy-Philippe	Régulier	Permanent	Commis-secrétaire - travaux publics Préposé à l'aréna	2012-08-15
60	Trudel	Ariane	Régulier	Permanent	Préposé aux parcs et espaces verts Répartiteur/préposé au MIP	2012-08-20

DA
KS

61	Morand-Campeau	Félix	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2013-01-21
62	Boudrias	Pascal	Régulier	Permanent	Mécanicien de véhicules lourds	2013-04-02
63	Gauthier	Louis	Régulier	Permanent	Préposé à l'aréna	2013-04-16
64	McMillan	Joé	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2013-04-29
65	Filiatrault	Charles-Étienne	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2013-05-13
66	Légaré	Louise	Régulier temps partiel	Permanent	Commis aux comptes à payer	2013-07-22
67	Gauthier	Jean-François	Régulier	Permanent	Opérateur à l'assainissement des eaux	2013-09-11
68	Paquin	Alexis	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2014-05-13
69	Ste-Marie	Sébastien	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2014-05-26
70	Piché-Paquette	Véronique	Régulier	Permanent	Secrétaire - police	2015-01-26
71	Dinelle Elliott	Alexandra	Régulier	Permanent	Commis-réceptionniste - travaux publics	2015-06-23
72	Dupras	Nadine	Saisonnier	Saisonnier	Brigadier	2015-09-25
73	Boivin-Dorion	Vincent	Régulier	Permanent	Mécanicien de véhicules lourds	2016-08-08
74	Chagnon	Jonathan	Régulier	Permanent	Technicien en comptabilité	2017-04-11
75	Mainville	Julien	Régulier	Permanent	Inspecteur des bâtiments	2017-05-08
76	Perrier	Ninon	Régulier	Permanent	Commis-secrétaire environnement	2017-06-05
77	Savoie	Joel	Régulier	Permanent	Opérateur à l'assainissement des eaux	2018-06-04
78	Côté	Marie-Michelle	Régulier	Permanent	Inspecteur des bâtiments	2018-09-04
79	Comtois	Simon	Régulier	Permanent	Technicien travaux publics	2018-11-12
80	Forget	Maxim	Régulier	Permanent	Opérateur à l'assainissement des eaux	2019-01-21

ANNEXE A - ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES À L'ESSAI

No	Nom	Prénom	Statut employé	Fin de la période d'essai	Fonction	Ancienneté reconnue après la période de mise à l'essai
1	Nguyen-Dong	Nadia	Régulier	2020-02-06	Inspecteur des bâtiment	2019-05-06
2	Picotin	Maude	Régulier	2020-03-01	Secrétaire - greffe	2019-01-21
3	Rol	Claudia	Régulier	2020-05-13	Technicien Web et médias sociaux	2019-08-13
4	Langevin	Marie-Lise	Régulier	2020-06-03	Inspecteur en environnement	2019-09-03
5	Prévost	Daniel	Régulier	2020-06-09	Mécanicien de véhicules lourds	2019-09-09

DA
KS

ANNEXE « B » LISTE DES FONCTIONS DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

No	Nom	Prénom	Fonction	Service	Date d'embauche initiale
1	Major	Jonathan	Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	Travaux publics	2014-05-20
2	St-Denis	Serge	Préposé aux patinoires	Travaux publics	2015-12-31
3	Gauthier	Stéphane	Journalier/chauffeur/opérateur	Travaux publics	2016-02-01
4	Mercure	France	Commis culture et loisirs	Culture et Loisirs	2016-03-29
5	Lacasse	Simon	Journalier/chauffeur/opérateur	Travaux publics	2016-05-10
6	Millette	Pierre	Préposé aux parcs et espaces verts	Travaux publics	2016-05-17
7	Moore	Samantha	Répartiteur/préposé au MIP	Police/Répartition	2016-05-24
8	Asselin	Isabelle	Commis culture et loisirs	Culture et Loisirs	2016-10-17
9	Guertin	Véronique	Répartiteur/préposé au MIP	Police/Répartition	2017-01-09
10	Labelle	Marisol	Commis culture et loisirs	Culture et Loisirs	2017-04-24
11	Franken	Johannes	Préposé à l'écocentre	Travaux publics	2017-07-03
12	Chevrier	Chloé	Répartiteur/préposé au MIP	Police/Répartition	2017-08-28
13	Desmarais	Victoria	Répartiteur/préposé au MIP	Police/Répartition	2017-08-28
14	Gleeton	Gabriel	Préposé aux parcs et espaces verts	Travaux publics	2018-06-11
15	Laforge Charlebois-	Gaétan	Préposé à l'écocentre	Travaux publics	2018-06-23
16	Perreault	Cédric	Journalier/chauffeur/opérateur	Travaux publics	2018-07-03
17	Roy	Abbie	Commis culture et loisirs	Culture et Loisirs	2018-07-17
18	Paquette	Félix	Préposé à l'écocentre	Travaux publics	2019-05-11
19	Pilon	Karine	Commis culture et loisirs	Culture et Loisirs	2019-06-05
20	Prévost-Labrosse	David	Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements	Travaux publics	2019-06-17
21	Woods	Stéphanie	Commis-secrétaire	Police	2019-10-21
22	Gagnon	Chrystel	Commis-secrétaire	Travaux publics	2019-11-11
23	Bouffard-Demers	Charlène	Technicien juridique	Greffé	2019-12-02
25	Fleurent	Daniel	Préposé aux patinoires	Travaux publics	2019-12-10



KS

Annexe « C-1 » Titres d'emplois

Classe	Titres d'emploi
1	Brigadier Préposé à l'écocentre Préposé aux patinoires
2	Préposé aux parcs et espaces verts Préposé événements et activités
3	Commis – comptes à payer Commis – culture et loisirs Commis/réceptionniste - finances Commis/réceptionniste - travaux publics Commis /réceptionniste - urbanisme Commis/secrétaire - travaux publics
4	Commis – police Commis – taxation Commis/secrétaire – transports en commun Journalier/chauffeur/opérateur Préposé aréna Préposé à l'entretien des immeubles et des équipements Réceptionniste/commis à la perception
5	Commis principal – culture et loisirs Commis/secrétaire - environnement Commis/secrétaire – urbanisme Magasinier Préposé à l'entretien mécanique – assainissement Répartiteur/préposé au M.I.P. Secrétaire – culture et loisirs Secrétaire – direction générale et RH Secrétaire – greffe Secrétaire – incendie Secrétaire – police Secrétaire – urbanisme
6	Inspecteur en environnement Mécanicien de véhicules lourds Opérateur assainissement des eaux Technicien à la paie Technicien en comptabilité Technicien en gestion des documents et archives Technicien informatique 2 Technicien juridique Technicien Web et médias sociaux
7	Chef d'équipe Inspecteur des bâtiments Technicien aux travaux publics

KS

Annexe « C-2 » STRUCTURE SALARIALE

		2017						
échelon ▶	Classe ▼	1	2	3	4	5	6	7
	2,25%							
1	82%	20,93 \$	21,67 \$	22,41 \$	23,14 \$	23,88 \$	24,62 \$	25,36 \$
2		21,99 \$	22,77 \$	23,55 \$	24,32 \$	25,10 \$	25,87 \$	26,65 \$
3		23,06 \$	23,87 \$	24,69 \$	25,50 \$	26,31 \$	27,13 \$	27,94 \$
4		24,12 \$	24,98 \$	25,83 \$	26,68 \$	27,53 \$	28,38 \$	29,23 \$
5		24,30 \$	25,19 \$	26,08 \$	26,97 \$	27,86 \$	28,74 \$	29,63 \$
6		25,49 \$	26,42 \$	27,36 \$	28,29 \$	29,22 \$	30,15 \$	31,09 \$
7		27,21 \$	28,21 \$	29,20 \$	30,20 \$	31,19 \$	32,19 \$	33,18 \$

		2018						
échelon ▶	Classe ▼	1	2	3	4	5	6	7
	2,25%							
1	82%	21,40 \$	22,15 \$	22,91 \$	23,66 \$	24,42 \$	25,18 \$	25,94 \$
2		22,49 \$	23,28 \$	24,08 \$	24,87 \$	25,66 \$	26,46 \$	27,25 \$
3		23,58 \$	24,41 \$	25,24 \$	26,07 \$	26,91 \$	27,74 \$	28,58 \$
4		24,67 \$	25,54 \$	26,41 \$	27,28 \$	28,15 \$	29,02 \$	29,89 \$
5		24,85 \$	25,76 \$	26,66 \$	27,57 \$	28,48 \$	29,39 \$	30,30 \$
6		26,07 \$	27,02 \$	27,97 \$	28,93 \$	29,88 \$	30,83 \$	31,79 \$
7		27,82 \$	28,84 \$	29,86 \$	30,88 \$	31,89 \$	32,91 \$	33,93 \$

		2019						
échelon ▶	Classe ▼	1	2	3	4	5	6	7
	2,25%							
1	82%	21,88 \$	22,65 \$	23,43 \$	24,20 \$	24,97 \$	25,74 \$	26,51 \$
2		22,99 \$	23,81 \$	24,62 \$	25,43 \$	26,24 \$	27,05 \$	27,86 \$
3		24,11 \$	24,96 \$	25,81 \$	26,66 \$	27,51 \$	28,36 \$	29,21 \$
4		25,22 \$	26,11 \$	27,00 \$	27,89 \$	28,78 \$	29,67 \$	30,56 \$
5		25,41 \$	26,34 \$	27,26 \$	28,19 \$	29,12 \$	30,05 \$	30,98 \$
6		26,65 \$	27,63 \$	28,60 \$	29,58 \$	30,55 \$	31,53 \$	32,50 \$
7		28,45 \$	29,49 \$	30,53 \$	31,57 \$	32,61 \$	33,65 \$	34,69 \$

AK
KS

2020

échelon	1	2	3	4	5	6	7
Classe							
2,25%	82%	85%	88%	91%	94%	97%	100%
1	22,37 \$	23,16 \$	23,95 \$	24,74 \$	25,53 \$	26,32 \$	
2	23,51 \$	24,34 \$	25,17 \$	26,00 \$	26,83 \$	27,66 \$	
3	24,65 \$	25,52 \$	26,39 \$	27,26 \$	28,13 \$	29,00 \$	
4	25,79 \$	26,70 \$	27,61 \$	28,52 \$	29,43 \$	30,34 \$	
5	25,98 \$	26,93 \$	27,88 \$	28,83 \$	29,78 \$	30,73 \$	31,68 \$
6	27,25 \$	28,25 \$	29,25 \$	30,24 \$	31,24 \$	32,24 \$	33,23 \$
7	29,09 \$	30,15 \$	31,22 \$	32,28 \$	33,34 \$	34,41 \$	35,47 \$

2021

échelon	1	2	3	4	5	6	7
Classe							
2,25%	82%	85%	88%	91%	94%	97%	100%
1	22,88 \$	23,68 \$	24,49 \$	25,30 \$	26,11 \$	26,91 \$	
2	24,04 \$	24,89 \$	25,74 \$	26,59 \$	27,43 \$	28,28 \$	
3	25,20 \$	26,09 \$	26,98 \$	27,87 \$	28,76 \$	29,65 \$	
4	26,37 \$	27,30 \$	28,23 \$	29,16 \$	30,09 \$	31,02 \$	
5	26,56 \$	27,53 \$	28,51 \$	29,48 \$	30,45 \$	31,42 \$	32,39 \$
6	27,86 \$	28,88 \$	29,90 \$	30,92 \$	31,94 \$	32,96 \$	33,98 \$
7	29,74 \$	30,83 \$	31,92 \$	33,01 \$	34,10 \$	35,18 \$	36,27 \$

2022

échelon	1	2	3	4	5	6	7
Classe							
2,25%	82%	85%	88%	91%	94%	97%	100%
1	23,39 \$	24,22 \$	25,04 \$	25,87 \$	26,69 \$	27,52 \$	
2	24,58 \$	25,45 \$	26,32 \$	27,18 \$	28,05 \$	28,92 \$	
3	25,77 \$	26,68 \$	27,59 \$	28,50 \$	29,41 \$	30,32 \$	
4	26,96 \$	27,91 \$	28,87 \$	29,82 \$	30,77 \$	31,72 \$	
5	27,16 \$	28,15 \$	29,15 \$	30,14 \$	31,13 \$	32,13 \$	33,12 \$
6	28,49 \$	29,53 \$	30,58 \$	31,62 \$	32,66 \$	33,70 \$	34,75 \$
7	30,41 \$	31,52 \$	32,64 \$	33,75 \$	34,86 \$	35,97 \$	37,09 \$

2023

échelon	1	2	3	4	5	6	7
Classe							
2,75%	82%	85%	88%	91%	94%	97%	100%
1	24,03 \$	24,88 \$	25,73 \$	26,58 \$	27,43 \$	28,28 \$	
2	25,26 \$	26,15 \$	27,04 \$	27,93 \$	28,82 \$	29,71 \$	
3	26,48 \$	27,42 \$	28,35 \$	29,28 \$	30,22 \$	31,15 \$	
4	27,70 \$	28,68 \$	29,66 \$	30,64 \$	31,62 \$	32,59 \$	
5	27,91 \$	28,93 \$	29,95 \$	30,97 \$	31,99 \$	33,01 \$	34,03 \$
6	29,28 \$	30,35 \$	31,42 \$	32,49 \$	33,56 \$	34,63 \$	35,70 \$
7	31,25 \$	32,39 \$	33,53 \$	34,68 \$	35,82 \$	36,96 \$	38,11 \$

A R
KS

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

No	Nom	Prénom	Statut employé	Statut fonction	Fonction	Ancienneté
1	Patry	Maurice	Régulier	Permanent	Chef d'équipe voirie	1978-11-24
2	Paquette	Mario	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	1980-05-14
3	Dupras	Jocelyn	Régulier	Permanent	Chef d'équipe voirie	1981-11-04
4	Paquin	Jocelyn	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	1988-04-12
5	Therrien	Diane H.	Saisonnier	Saisonnier	Brigadier	1989-10-23
6	Benoit	Lise	Régulier	Permanent	Secrétaire - urbanisme	1990-12-04
7	Ouellette	André	Régulier	Permanent	Préposé entretien des immeubles et des équipements	1991-05-13
8	Oster	Carol	Régulier	Permanent	Réceptionniste/commiss perception	1992-06-19
9	Charron	Claude	Régulier	Permanent	Préposé à l'entretien mécanique - assainissement	1993-04-05
10	Ladouceur	Hugo	Régulier	Permanent	Magasinier	1996-11-04
11	Pellerin	Suzie	Régulier	Permanent	Secrétaire - direction générale et RH	1998-05-11
12	Giroux	Philippe	Régulier	Permanent	Préposé aux patinoires	1998-12-22
13	Labelle	Julie	Régulier	Saisonnier	Commiss/secrétaire urbanisme	1999-03-09
14	Selao	Kuang	Régulier	Permanent	Inspecteur des bâtiments	1999-05-03
15	Giroux	Éric	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2000-06-19
16	Therrien G.	Luc	Régulier	Permanent	Préposé à l'aréna	2000-10-10
17	Lanthier	Suzanne	Régulier	Permanent	Commiss-réceptionniste finance	2001-07-16
18	Charbonneau	Amélie	Régulier	Permanent	Commiss - culture et loisirs	2002-04-01
19	Fleurant	Daniel	Régulier	Saisonnier	Préposé aux parcs et espaces verts	2002-05-06
20	Boivin	Sylvain	Régulier	Permanent	Chef d'équipe voirie	2003-03-10
21	Liboiron	Catherine	Régulier	Permanent	Inspecteur des bâtiments	2003-03-10
22	Quevillon	Myène	Régulier	Permanent	Commiss - culture et loisirs	2003-04-16
23	Marcoux	Jean-Francois	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2003-04-22
24	Claing	Suzanne	Régulier	Permanent	Secrétaire - incendie	2003-06-02
25	Meilleur	Isabelle	Régulier	Saisonnier	Préposé aux parcs et espaces verts	2003-07-17
26	Moffette	Annie	Régulier	Permanent	Commiss - service de police	2004-04-05
27	Carrière	Isabelle	Régulier	Permanent	Secrétaire - culture et loisirs	2004-05-03
28	Dupéré	Simon	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2005-04-18
29	Houle	Serge	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2005-05-09
30	Beauchemin	Marc	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2005-10-12





31	Gallagher	Sabina	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2006-01-30
32	Alarie	Francine	Régulier	Permanent	Commis/réceptionniste - urbanisme	2006-11-27
33	Loiselle	Annie	Régulier	Permanent	Technicien en comptabilité	2007-02-19
34	Perreault	Jean-Denis	Régulier	Permanent	Préposé événements/activités Préposé à l'aréna	2007-04-24
35	Émond	Benoît	Régulier	Saisonnier	Préposé aux parcs et espaces verts Préposé aux patinoires	2007-04-30
36	Ouellette	François	Régulier	Permanent	Journalier/chauffeur/opérateur	2007-05-07
37	Bélanger	Angélique	Régulier	Permanent	Commis principal - culture et loisirs	2007-10-30
38	Pagé	Elizabeth	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2008-01-29
39	Rochon	Mélissa	Régulier	Permanent	Technicien juridique	2008-09-15
40	Tessier	Frédéric	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2008-10-23
41	Ménard	Sylvie	Régulier	Permanent	Répartiteur/préposé au MIP	2009-03-18

DA

KS

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 : <input type="checkbox"/>	Temporaire : <input type="checkbox"/>
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 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 aux dites dispositions, vous devez vous présenter à la personne représentante du Syndicat.

Monsieur Kuang Selao, président – 819-425-8614 poste 2404

Monsieur André Ouellette, vice-présent – 819-425-8614

Monsieur Olivier Brunet, délégué syndical travaux publics – 819-425-8614

Remis par _____ Date : _____
 Service des ressources humaines

c.c.: Syndicat

KS

ANNEXE « G » HORAIRE DE L'ASSAINISSEMENT

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

DA KS

ANNEXE « H » HORAIRE DE L'ARÉNA

SEMAINE 1	DIMANCHE		LUNDI		MARDI		MERCREDI		JEUDI		VENDREDI		SAMEDI		TOTAL
	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	
Heures d'Activité	7:30	22:00	7:00	23:00	9:00	23:30	7:00	23:00	7:00	23:00	7:00	23:00	7:00	23:30	15:30
Heures d'opération	6:30	23:00	6:00	18:30	8:00	16:30	6:00	18:00	6:00	18:00	6:00	24:00	6:00	17:00	17:30
employé 1					7:00	18:00	6:00	17:00	6:00	15:00	6:00		6:00	17:00	10:00
employé 2	6:30	16:30	6:00	16:00					6:00	16:00	6:00	16:00	6:00		40:00
employé 3	11:00	23:00					6:00	17:00	15:00	0:00	9:00				32:00
employé 4			14:00	0:00	10:00	14:30	0:00	16:00	0:00		14:00	24:00	10:00	14:30	48:00
Total heures employés	22:00		20:00		21:00		30:00		27:00		20:00		20:00		160:00

SEMAINE 2	DIMANCHE		LUNDI		MARDI		MERCREDI		JEUDI		VENDREDI		SAMEDI		TOTAL
	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00	1:00		
Heures d'Activité	8:00	22:00	7:00	21:30	6:00	23:30	7:00	21:30	7:00	20:30	7:00	21:00	7:00	20:30	11:30
Heures d'opération	7:00	23:00	6:00	22:30	5:00	19:30	6:00	22:30	6:00	21:30	6:00	22:00	6:00	21:30	13:30
employé 1	7:00	13:00	6:30	17:30							6:00	12:00	6:00		
employé 2					5:00	15:00	6:00	16:00	6:00	16:00	6:00		7:00	17:00	40:00
employé 3			12:30	22:30	10:00	14:30	0:30	15:00	23:00	8:00	12:00	22:00	11:30	21:30	80:00
employé 4	11:00	23:00					6:00	16:00	11:30	21:30	10:00			32:00	80:00
Total heures employés	16:00		16:30		20:00		28:00		20:00		16:00		20:00		320:00

AA
KS

ANNEXE « I » TRANSITION À LA PAIE À LA QUINZAINE

Transition de la paie hebdomadaire (52 périodes de paie)
vers la paie à la quinzaine (26 périodes de paie)

- Le passage à la paie aux 2 semaines serait synchronisé avec la nouvelle année fiscale, soit en janvier 2021 et la transition se ferait de la façon suivante :

Calendrier actuel de la paie hebdomadaire :

- Le **31 décembre 2020** dernier dépôt de paie en 2020 pour les heures travaillées durant la période du **13 au 19 décembre 2020**;
- Le **7 janvier 2021**, premier dépôt de paie en 2021 pour les heures travaillées durant la période du **20 au 26 décembre 2020**;
- Le **14 janvier 2021**, dépôt de paie pour les heures travaillées durant la période du **27 décembre 2020 au 2 janvier 2021**.

Calendrier prévu pour la paie à la quinzaine :

- Le **31 décembre 2020**, en plus du dépôt pour les heures travaillées durant la période du 13 au 19 décembre 2020, **paiement d'une avance aux employés réguliers l'ayant demandée. Cette avance serait d'un montant correspondant à une semaine de salaire net**;
 - Le **7 janvier 2021**, pas de dépôt de paie;
 - Le **14 janvier 2021**, dépôt de paie pour les heures travaillées durant la période du **20 décembre 2020 au 2 janvier 2021**;
- L'avance payée le 31 décembre 2020 aux employés réguliers l'ayant demandée serait récupérée à compter de la paie déposée le 11 février 2021 et ce, **à raison de 10 % du montant dû par paie (par 2 semaines) jusqu'à remboursement complet**.
 - Un plan de communication serait prévu : Par exemple, un communiqué pourrait être envoyé à tous les employés CSN par trimestre (par saison) au cours de 2020 par la responsable des communications, afin de rappeler la date d'échéance et les modalités aux employés.



ANNEXE « J » DEMANDE DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Renseignements sur l'employé

Nom : _____ Prénom : _____

Service : _____ No employé : _____

Date du début de la période d'étalement de la rémunération : _____

Date de l'absence : _____ Date du retour : _____

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

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

Date : _____

Signature de l'employé _____

Autorisation - Direction du Service

Date : _____

Directeur du Service _____

Autorisation - Direction des ressources humaines

Autorisée Refusée

Décision transmise à l'employé le : _____ Remis à la paie : _____

Date : _____

Direction des ressources humaines _____

A
D
KS

ANNEXE « K » Comité d'évaluation d'emploi et de maintien d'équité salariale

Suite à l'introduction de la structure salariale à la convention collective, il est entendu entre les parties de respecter la procédure suivante quant à l'évaluation des emplois.

Les parties s'entendent sur les cotes et pointages en vigueur à la signature de la convention collective obtenus par le plan d'évaluation des emplois utilisé lors du maintien de l'équité salariale réalisée le 31 décembre 2015. Les pointages obtenus furent utilisés pour l'élaboration de la structure salariale telle qu'elle apparaît à l'Annexe C-1.

Pour la durée de la convention, à moins d'entente entre les parties de modifier le plan d'évaluation des emplois, ils conviennent d'avoir recours au plan d'évaluation des emplois utilisé pour l'équité salariale.

Le Syndicat convient qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir la description d'emploi. Toutefois, la description doit être conforme aux tâches que la personne salariée exécute.

Demande de réévaluation

Tout employé croyant que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné ont subi des modifications suffisantes pour influencer l'évaluation de son emploi ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits, peut formuler une demande de révision de description et d'évaluation de son emploi au comité d'évaluation.

Comité conjoint d'évaluation des emplois

- a) Le comité conjoint d'évaluation sera composé d'un maximum de deux (2) représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité pourra s'adjoindre, au besoin, un expert en évaluation des emplois. Le comité conjoint d'évaluation établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses réunions selon les besoins et consigne dans un procès-verbal toutes ses discussions et décisions ou mésententes. La décision du Comité d'évaluation est transmise à la personne salariée avec les motifs la justifiant. Si la décision du comité donne droit à une compensation financière cette dernière est rétroactivement à la date du dépôt du questionnaire d'évaluation d'un emploi.
- b) L'employeur s'engage à produire un procès-verbal pour chacune des rencontres du comité et le soumet pour approbation au syndicat dans un délai raisonnable suivant la rencontre.

Nouvelles fonctions et modifications de tâches

Pour toutes les nouvelles fonctions et pour les tâches qui seront modifiées par la Ville, la procédure d'évaluation sera la suivante :

- a) La Ville préparera les descriptions et les évaluations de toutes ces tâches;
- b) Ces descriptions de tâches et leurs évaluations seront préparées selon les méthodes et les principes compris dans le plan d'évaluation des emplois pour les employés tel qu'accepté par la Ville et le Syndicat.
- c) Les descriptions et les évaluations de tâches préparées par la Ville seront transmises aux membres du comité d'évaluation des emplois du Syndicat.


KS

- d) Les parties conviennent que le Syndicat doit rendre sa réponse à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la proposition patronale, à défaut de quoi le tout est considéré accepté.
- e) Si le Syndicat indique son désaccord, l'Employeur doit convoquer dans les cinq (5) jours qui suivent le comité conjoint d'évaluation afin de discuter des points en litige.

Reclassification

- a) Lorsqu'une personne salariée est reclassifiée dans une classe inférieure par suite de la réévaluation de sa fonction, ceci n'entraîne pas de baisse de salaire.
- b) La personne salariée ainsi affectée conserve sa date d'ancienneté ainsi que son salaire actuel est maintenu et augmenté selon les augmentations salariales prévues à l'article 18.01 selon les deux possibilités suivantes : 1) Si son salaire se situe entre, plus de 100 % et 105% de sa nouvelle reclassification, la personne salariée aura droit à la moitié de l'augmentation prévue à la convention collective sur le taux horaire et l'autre moitié en montant forfaitaire; 2) Si son salaire se situe à entre plus de 105% de sa nouvelle reclassification, la personne salariée recevra l'augmentation prévue à la convention collective en montant forfaitaire jusqu'à ce que le maximum de l'échelle prévu pour sa nouvelle fonction excède son salaire.
- c) Lorsqu'une personne salariée est reclassifiée dans une classe supérieure par suite de la réévaluation de sa fonction elle reçoit, comme minimum d'augmentation, la différence entre le premier et le deuxième échelon de sa nouvelle classe de salaire et se voit intégrée dans l'échelle de salaire de sa nouvelle classe à l'échelon immédiatement supérieur.

Arbitrage

En cas de désaccord entre les représentants du Comité d'évaluation des emplois sur le résultat de la demande de réévaluation peut en soumettant un grief selon la procédure prévue à l'article

L'arbitre qui fait droit au grief, octroi la classe salariale associée au résultat de l'évaluation d'emploi et accorde une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement correspondant à la nouvelle classe salariale de l'emploi et ce rétroactivement à la date du dépôt du questionnaire d'évaluation d'un emploi.

Les pouvoirs de l'arbitre seront limités à l'application du système quant aux facteurs en litige qui seront soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation.

La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.

Comité de maintien de l'équité salariale

L'employeur s'engage à maintenir le programme d'entreprise du maintien de l'équité salariale à la ville de Mont-Tremblant et à la prochaine date d'anniversaire de réaliser prochain exercice du maintien de l'équité salariale de :

- 1) De réaliser le maintien de l'équité salariale en comité;
- 2) De constituer un comité selon les mêmes règles de représentation prévues pour le programme d'équité salariale d'une entreprise de 100 personnes et plus;
- 3) Le comité assume le rôle et les responsabilités prévues à la loi sur l'équité salariale;

Handwritten initials:
A
Q
KS

ANNEXE « L » DEMANDE DE RÉÉVALUATION DE FONCTION

FORMULAIRE DEMANDE DE RÉÉVALUATION DE FONCTION

Identification de l'employé

Nom et prénom : _____

Fonction : _____ Service : _____

Date de la demande : _____

Justification de la demande

L'employé doit expliquer les motifs de la demande de réévaluation de fonction.

Veillez indiquer dans **le tableau A** en quoi vos tâches sont-elles différentes depuis la dernière évaluation de votre fonction ?

Veillez ensuite décrire précisément dans le **tableau B**, toutes les tâches additionnelles que vous faites ainsi que la date où ces tâches ont débuté ?

Tableau A

DA
KS

Tableau B

Tâches additionnelles	Date

Signature de l'employé : _____

L'employé doit faire parvenir le formulaire au Service des ressources humaines de la Ville avec copie au Syndicat.

Signature du supérieur immédiat :

Handwritten initials:
D R
KS

LETTRE D'ENTENTE No 2013-21

VILLE DE MONT-TREMBLANT

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

ET

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

Ci-après désignée le « Syndicat »

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^{er} 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.

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

Handwritten initials: A, KS

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.

Handwritten initials:
A
F
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 :

AS
AS
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.

✓
9

K5

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^{er} 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 liés 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.

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
_____ ^e JOUR DU MOIS DE _____ 2013.

VILLE DE MONT-TREMBLANT

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

KS
D

Entente 2016-05-CSN

Entente intervenue entre

Ci-après les parties

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

et le

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

et

Madame Sabina Gallagher
Répartitrice, préposée au MIP, Centre d'appels d'urgence 9-1-1, Service de police.
Ci-après « l'employée »

Objet : Entente suite à une demande de préretraite en vertu de l'article 32 de la convention collective en vigueur.

Considérant l'article 32 de la convention collective en vigueur :

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.

Considérant que l'employée a déposé une demande de préretraite débutant le 13 novembre 2016 se terminant par la prise de sa retraite, et ce au plus tard le 13 novembre 2021;

Considérant que les parties s'entendent exceptionnellement de convenir d'un horaire rotatif excluant les quarts de nuit, et ce sans admission de part et d'autre sur une limitation médicale;

[Handwritten initials]

KS

[Handwritten initials]

Les parties s'entendent :

Que les considérants font partie de la présente entente;

Qu'à partir du 13 novembre 2016 de réduire le nombre d'heure travaillé de l'employée de 180 heures incluant le 4.5 heures de formation par cycle de cinq (5) semaines à 147.5 heures incluant le 4.5 heures de formation par cycle de cinq (5) semaines;


Conséquemment la rémunération hebdomadaire de l'employée passera de trente-six (36) heures par semaine à vingt-neuf et demie (29.5) heures par semaine;

Que l'horaire sur deux cycles de cinq semaines, soit de dix semaines, débutant le dimanche 13 novembre 2016 joint en annexe (A) du présent fait partie de l'entente;


Qu'au besoin les parties se rencontreront pour résoudre de bonne foi toute problématique d'interprétation ou d'application dans le respect des droits et des obligations de chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 1 décembre
_____ 2016.


LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA16 11 252)



Luc Brisebois, maire



Jean Marcoux, directeur général



Sabina Gallagher, employée répartitrice
préposée au MIP

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

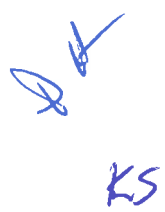


Kuang Sélaio, président



Olivier Brunet, vice-président
relations de travail

p.j. Annexe A




Page 2 de 2

Lettre d'entente 2017-01-CSN

Entente intervenue entre

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
ci-après appelée « la Ville »

et le

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

LETTRE D'ENTENTE 2017-01 MODIFIANT LE RÈGLEMENT (2014) A-35 SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT

CONSIDÉRANT L'adoption du règlement (2016)-A-35-1 modifiant le règlement sur le régime de retraite des employés de la ville de Mont-Tremblant de façon à prévoir comment régir le versement des primes lors de cas de suspension sans solde;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


Modifier la convention collective par l'ajout de l'article 2.16 e) à la lettre d'entente numéro 2013-21 relative au Régime de retraite :

2.16 e) Absence due à une suspension sans solde

Un participant qui décide de verser des cotisations durant une période d'absence due à une suspension sans solde, mais qui, en raison de difficultés financières, est d'avis qu'il ne peut poursuivre le versement de ses cotisations peut convenir avec l'employeur de suspendre de façon définitive le versement de ses cotisations. Dans un tel cas, il ne peut y avoir une reprise du versement des cotisations au cours de la même période d'absence. Seule la période durant laquelle la cotisation a été versée par le participant compte aux fins du calcul des années de participation. Dans une telle situation, la cotisation patronale cesse également.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LA VILLE DE MONT-TREMBLANT,
CE 10^e JOUR DU MOIS DE février 2017.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA17)


Luc Brisebois, maire


Jean Marcoux, directeur général

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


Kuang Selao, président


Olivier Brunet, vice-président
relations de travail



Entente 2017-04-CSN

Entente intervenue entre

Ci-après les parties

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT

Ci-après « l'Employeur »

et le

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

Ci-après « le Syndicat »

et

Monsieur Maurice Patry

Chef d'équipe, Service des travaux publics

Ci-après « l'employé »

Objet : Entente suite à une demande de préretraite en vertu de l'article 32 de la convention collective en vigueur.

Considérant l'article 32 de la convention collective en vigueur :

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

Considérant que monsieur Maurice Patry, occupant la fonction de chef d'équipe au Service des travaux publics de la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de quatorze (14) années a demandé de bénéficier d'une préretraite sous forme d'une diminution du nombre annuel de mois de travail

Considérant que monsieur Patry désire diminuer son nombre annuel de mois de travail en ne travaillant pas les mois de juillet, août et septembre pour les cinq (5) prochaines années.

PA
KS

Les parties s'entendent :

De réduire le nombre annuel de mois de travail à neuf mois, que ce congé commence le 3 juillet 2017

La prise de sa retraite est prévue au plus tard le 1^{er} juillet 2022

Qu'au besoin les parties se rencontreront pour résoudre de bonne foi toute problématique d'interprétation ou d'application dans le respect des droits et des obligations de chacune des parties.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 3 juillet
_____ 2017

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA17 06 xxx)

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




Luc Brisebois, maire



Kuang Selao, président



Julie Godard, directrice générale adjointe



Olivier Brunet, vice-président
relations de travail



Maurice Patry
Chef d'équipe Service des travaux publics


KS

Entente 2017-06-CSN

Entente intervenue entre

Ci-après les parties

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

et le

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

et

Madame Lise Benoit
Secrétaire, Service de l'urbanisme
Ci-après « l'employé »

Objet : Entente suite à une demande de préretraite en vertu de l'article 32 de la convention collective en vigueur.

Considérant l'article 32 de la convention collective en vigueur :

32.01 Une personne salariée qui le demande peut bénéficier d'une réduction 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.

Considérant que madame Lise Benoit occupant la fonction de secrétaire au Service de l'urbanisme de la Ville de Mont-Tremblant depuis vingt-sept (27) années a demandé de bénéficier d'une préretraite sous forme d'une diminution de la semaine normale de travail par une réduction hebdomadaire de cinq (5) heures soit, une (1) heure par jour ;



Les parties conviennent :

De réduire le nombre d'heures hebdomadaires de travail de 35 heures à 30 heures à compter de la semaine du 1^{er} janvier 2018.

Que la réduction des heures soit étalée sur 5 jours, à raison d'une (1) heure par jour.

Que le nouvel horaire de travail soit de 9 h à 16 h du lundi au vendredi.

Que l'employée accepte de demeurer disponible pour prolonger sa journée de travail lors de réunion ou remplacement à la réception ou tout autre besoin qui pourrait survenir.

Que conformément à la convention collective en vigueur, advenant que le service décide de se prévaloir de l'horaire d'été, l'employée y sera admissible et ses 60 heures de travail par période de 2 semaines seront alors réparties sur 9 jours, selon les besoins du service.

Que le 1^{er} janvier 2023 est la date de la retraite normale et définitive de madame Lise Benoit. Toutefois, madame Benoit 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.


Qu'au besoin les parties se rencontreront pour résoudre de bonne foi toute problématique d'interprétation ou d'application dans le respect des droits et des obligations de chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 5 décembre
_____2017.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA17 11 356)


Luc Brisebois, maire


Julie Godard, directrice générale adjointe


Lise Benoit
Secrétaire
Service de l'urbanisme

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


Kuang Sélao, président


Olivier Brunet, vice-président
relations de travail

A
A
KS

Entente 2018-02-CSN

Entente intervenue entre

Ci-après les parties

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT

Ci-après « l'Employeur »

et le

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

Ci-après « le Syndicat »

et

Madame Francine Alarie

Commis-réceptionniste, Service de l'urbanisme

Ci-après « l'employé »

Objet : Entente suite à une demande de préretraite en vertu de l'article 32 de la convention collective en vigueur.

Considérant l'article 32 de la convention collective en vigueur :

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

Considérant que madame Francine Alarie occupant la fonction de commis-réceptionniste au Service de l'urbanisme de la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de onze (11) années a demandé de bénéficier d'une préretraite 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%) soit, quatre (4) jours semaine

A
KS

Les parties conviennent :

De réduire le nombre d'heures hebdomadaires de travail à 28 heures à compter de la semaine du 16 avril 2018

Que l'employeur accepte de privilégier le lundi comme journée de congé, mais qu'exceptionnellement selon les besoins du service, celle-ci peut être déplacée pour une autre journée de la semaine sur préavis de deux (2) semaines

Que le 16 avril 2023 est la date de la retraite normale et définitive de madame Francine Alarie. Toutefois, madame Alarie 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

Qu'au besoin les parties se rencontreront pour résoudre de bonne foi toute problématique d'interprétation ou d'application dans le respect des droits et des obligations de chacune des parties

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 16 mai
_____ 2018

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CM18 04 141)

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




Luc Brisebois maire



Kuang Sélao président



Julie Godard directrice générale adjointe



Olivier Brunet vice-président
relations de travail



Francine Alarie
Commis-réceptionniste
Service de l'urbanisme


KS



Entente 2018-03-CSN

Entente intervenue entre

Ci-après les parties

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT

Ci-après « l'Employeur »

et le

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

Ci-après « le Syndicat »

et

Madame Carol Oster

Réceptionniste – commis à la perception Service des finances

Ci-après « l'employée »

Objet : Entente suite à une demande de préretraite en vertu de l'article 32 de la convention collective en vigueur.

Considérant l'article 32 de la convention collective en vigueur :

32 01 Une personne salariée qui le demande peut bénéficier du temps de travail dans le cadre d'une prérétraite 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 prérétraite peut être sous forme d'une diminution de la semaine normale de travail ou du nombre annuel de mois de travail.
- toute prérétraite 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 prérétraite
- 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 prérétraite continue de bénéficier de l'assurance collective comme si elle était au travail à temps complet

32 02 Toute demande de retraite progressive ou prérétraite doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée le Syndicat et la Ville

Considérant que madame Carol Oster, occupant la fonction de réceptionniste, commis à la perception au Service des finances de la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de vingt-cinq (25) années a demandé de bénéficier d'une prérétraite sous forme d'une diminution du nombre annuel de mois de travail.

Considérant que madame Oster désire diminuer son nombre annuel de mois de travail en ne travaillant pas les mois d'août, septembre et octobre pour les cinq (5) prochaines années.

AKS

Les parties s'entendent :

De réduire le nombre annuel de mois de travail à neuf mois, que ce congé commence le 1^{er} août 2019

La prise de sa retraite est prévue au plus tard le 1^{er} août 2024

Qu'au besoin les parties se rencontreront pour résoudre de bonne foi toute problématique d'interprétation ou d'application dans le respect des droits et des obligations de chacune des parties.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 22 novembre
_____ 2018

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA18 11 275)



Luc Brisebois maire

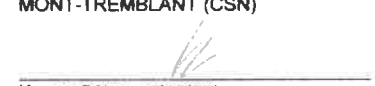


Julie Godard, directrice générale
par intérim

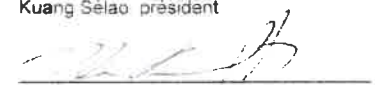


Carole Oster
Réceptionniste-commis à la perception
Service des finances

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



Kuang Sélao président



Olivier Brunet, vice-président
relations de travail


Handwritten initials in blue ink, including a large 'A' and 'KS'.


Handwritten initials in blue ink at the bottom of the page.

Entente 2019-04-CSN

Entente intervenue entre

Ci-après les parties

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT

Ci-après « l'Employeur »

et le

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

Ci-après « le Syndicat »

et

Monsieur Jocelyn Paquin
Journalier/chauffeur/opérateur, Service des travaux publics
Ci-après « l'employé »

Objet : Entente suite à une demande de **préretraite** en vertu de l'article 32 de la convention collective en vigueur.

Considérant l'article 32 de la convention collective en vigueur :

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.

Considérant que monsieur Jocelyn Paquin occupant la fonction de journalier/chauffeur/opérateur au Service des travaux publics de la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de trente et une (31) années a demandé de bénéficier d'une préretraite 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%) soit, quatre (4) jours semaine;

KS
KS

Les parties conviennent :

De réduire le nombre d'heures hebdomadaires de travail à 32 heures à compter de la semaine du 22 juillet 2019.

Que l'employeur accepte de privilégier le vendredi comme journée de congé, mais qu'exceptionnellement, selon les besoins du service, celle-ci peut être déplacée pour une autre journée de la semaine sur préavis de deux (2) semaines.

Que le 26 juillet 2024 est la date de la retraite normale et définitive de monsieur Jocelyn Paquin. Toutefois, monsieur Paquin 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.

Qu'au besoin les parties se rencontreront pour résoudre de bonne foi toute problématique d'interprétation ou d'application dans le respect des droits et des obligations de chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 22 août
_____ 2019.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA19 07 194)



Luc Brisebois, maire



Julie Godard, directrice générale




Jocelyn Paquin
Journatier/chauffeur/opérateur
Service des travaux publics

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



Kuang Sélaou, président



Olivier Brunet, vice-président
relations de travail

AA
KS

KS


Entente 2019-05-CSN

Entente intervenue entre

Ci-après les parties

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

et le

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

et

Madame Suzanne Lanthier
Commis – réceptionniste finance, Service des finances
Ci-après « l'employée »

Objet : Entente suite à une demande de préretraite en vertu de l'article 32 de la convention collective en vigueur.

Considérant l'article 32 de la convention collective en vigueur :

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.

Considérant que madame Suzanne Lanthier, occupant la fonction de commis – réception finance au Service des finances de la Ville de Mont-Tremblant depuis plus de dix-huit (18) années a demandé de bénéficier d'une préretraite sous forme d'une diminution du nombre annuel de mois de travail;

Considérant que madame Lanthier désire diminuer son nombre annuel de mois de travail en ne travaillant pas les mois de février, mars et avril pour les cinq (5) prochaines années.

Les parties s'entendent :

De réduire le nombre annuel de mois de travail à neuf mois, que ce congé commence le 1^{er} février 2020.

La prise de sa retraite est prévue au plus tard le 1^{er} février 2025.

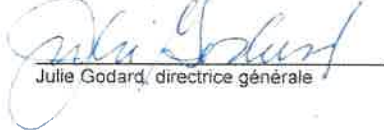
Qu'au besoin les parties se rencontreront pour résoudre de bonne foi toute problématique d'interprétation ou d'application dans le respect des droits et des obligations de chacune des parties

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 22 août
_____ 2019.


LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA19 07 195)



Luc Brisebois, maire



Julie Godard, directrice générale



Suzanne Lanthier
Commis - réceptionniste finance
Service des finances

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



Kuang Sélaou, président



Olivier Brunet, vice-président
relations de travail

DA
KS

KS
Page 2 de 2


VILLE DE MONT-TREMBLANT

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

ET

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

Ci-après désignée le « Syndicat »

**LETRE D'ENTENTE N° 2019-06-CSN
RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE**

CONSIDÉRANT QUE certaines modifications étaient rendues nécessaires afin de respecter la refonte requise par la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* ;

CONSIDÉRANT QUE dans le cadre de cette entente, les parties ont notamment convenu d'apporter plusieurs modifications au régime de retraite visé par l'accréditation détenue par le Syndicat ;

CONSIDÉRANT QUE le comité de retraite a conclu une entente, avec l'accord des parties, modifiant le règlement (2014)-A-35 sur le régime de retraite des employés de la Ville de Mont-Tremblant;

CONSIDÉRANT l'adoption du règlement (2019)-A-64 sur le régime de retraite des employés de la ville de Mont-Tremblant, lequel remplace le règlement (2014)-A-35;

CONSIDÉRANT QUE les employés concernés ont été informés du nouveau règlement .

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Que le nouveau règlement (2019)-A-64 soit mis en place dès l'approbation de Retraite Québec


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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 23 octobre

_____ 2019.


LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA19 09 xxx)


Luc Brisebois, maire


Julie Godard, directrice générale

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


Kuang Sélao, président


Olivier Brunet, vice-président
relations de travail

PA
KS

Entente 2019-07-CSN

Entente intervenue entre

Ci-après les parties

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT

Ci-après « l'Employeur »

et le

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

Ci-après « le Syndicat »

et

Monsieur Vincent Jacquier

Préposé à l'écocentre, Service des travaux publics

Ci-après « l'employé »

Objet : Entente suite à une demande de préretraite en vertu de l'article 32 de la convention collective en vigueur.

Considérant l'article 32 de la convention collective en vigueur :

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.

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

Considérant la demande de monsieur Vincent Jacquier, occupant la fonction de préposé à l'écocentre à la Ville de Mont-Tremblant depuis huit (8) années de 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%) soit, quatre (4) jours semaine;

Considérant qu' au moment de l'exercice du droit que lui confère l'article 32, monsieur Jacquier, cumulera huit (8) années de service à la Ville de Mont-Tremblant et non les dix (10) années requises;

Les parties conviennent :

De réduire le nombre d'heures hebdomadaires de travail à 32 heures à compter de la semaine du 6 janvier 2020.

Que l'employeur accepte de privilégier le lundi en saison estivale et le samedi en saison hivernale comme journée de congé, mais qu'exceptionnellement, selon les besoins du service, celle-ci peut être déplacée pour une autre journée de la semaine sur préavis de deux (2) semaines.

Que le 6 janvier 2025 est la date de la retraite normale et définitive de monsieur Vincent Jacquier. Toutefois, monsieur Jacquier 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.

Qu'au besoin les parties se rencontreront pour résoudre de bonne foi toute problématique d'interprétation ou d'application dans le respect des droits et des obligations de chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce _____
_____2019.

LA VILLE DE MONT-TREMBLANT
(CA19 xx xxx)

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

Luc Brisebois, maire

Kuang Sélaou, président

Julie Godard, directrice générale

Olivier Brunet, vice-président
relations de travail

Vincent Jacquier
Préposé à l'écocentre
Service des travaux publics

DA
KS

VILLE DE MONT-TREMBLANT
Ci-après désignée l'« Employeur » ou la « Ville »

ET

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)**
Ci-après désignée le « Syndicat »

**LETTRÉ D'ENTENTE No 2019-08
RELATIVE À L'INTÉGRATION DANS LA STRUCTURE SALARIALE
ET LES AUGMENTATIONS SALARIALES**

- CONSIDÉRANT la mise en place d'une structure salariale à compter du 1^{er} janvier 2017;
- CONSIDÉRANT l'intention des parties de déterminer les modalités d'intégration des salariés dans la structure salariale;
- CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de préciser le mécanisme d'augmentation de salaire pour les salariés hors échelle;

POUR CES MOTIFS,

Les parties conviennent des règles suivantes :

Règle d'intégration à la nouvelle structure salariale

- 1- Pour l'intégration à la nouvelle structure salariale pour la personne salariée, l'employeur utilise le salaire gagné au 31 décembre 2016 et intègre à l'échelon correspondant au salaire immédiatement supérieur dans la grille salariale du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.
- 2- Advenant que l'intégration de la personne salariée à la nouvelle structure salariale est moindre que 2.25% du salaire au 31 décembre 2016, l'employeur verse la différence en montant **forfaitaire**.

Règle pour les salariés « hors échelle »

Pour les personnes salariées ayant un salaire supérieur au maximum de sa classe salariale, elle devient une personne salariée « hors échelle ».

Si le salaire de la personne salarié est supérieur au maximum de sa classe salariale, mais ayant un ratio de 105 % et moins du maximum de la classe salariale.

- 1- La personne salariée reçoit cinquante (50 %) pour cent de l'augmentation annuelle en montant forfaitaire et cinquante (50%) sur le taux horaire jusqu'à ce que le maximum de sa classe salariale rejoigne le taux horaire de la personne salariée.

Handwritten initials: A, D, KS

2- Lorsque la personne salariée intègre le maximum de sa classe salariale, si l'intégration est moindre que le pourcentage d'augmentation annuelle convenue au 1^{er} janvier, l'employeur verse la différence en **forfaitaire**.


Pour les personnes salariées « hors échelle » **ayant un ratio au-dessus de 105 %**

1- les personnes salariées reçoivent **100% de l'augmentation en montant forfaitaire jusqu'à ce que le ratio de salaire atteigne 105 %**. Par la suite, l'employé bénéficie des dispositions du paragraphe précédent.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LA VILLE DE MONT-TREMBLANT, CE ____
JOUR DU MOIS DE _____ 2019

VILLE DE MONT-TREMBLANT

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



Julie Gosselin



André Duchesne

KS
DA

VILLE DE MONT-TREMBLANT
Ci-après désignée l'« Employeur » ou la « Ville »

ET

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)**
Ci-après désignée le « Syndicat »

**LETTRE D'ENTENTE No 2019-09
RELATIVE À LA CRÉATION DE POSTES**

CONSIDÉRANT les discussions lors du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'entente de principe convenu entre les parties le 1^{er} novembre 2019;

POUR CES MOTIFS,

L'employeur convient :

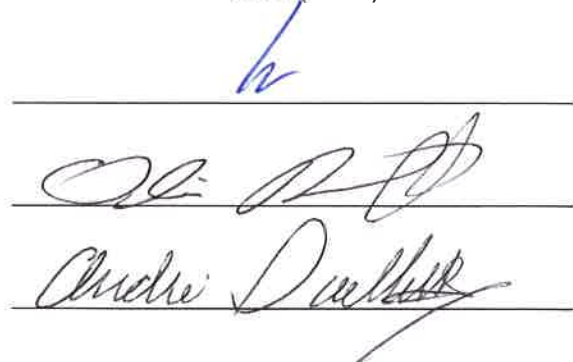
- d'afficher deux (2) postes réguliers de journalier/chauffeur/opérateur;
- d'afficher trois (3) postes réguliers de commis au Service de la culture et des loisirs;

Dans les soixante (60) jours suivants la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LA VILLE DE MONT-TREMBLANT, CE ____
JOUR DU MOIS DE _____ 2019

VILLE DE MONT-TREMBLANT

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



Handwritten initials in blue ink: "D et KS"

VILLE DE MONT-TREMBLANT
Ci-après désignée l'« Employeur » ou la « Ville »

ET

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT (CSN)**
Ci-après désignée le « Syndicat »

**LETTRE D'ENTENTE No 2019-10
RELATIVE À LA RÉTROACTIVITÉ**

Considérant l'entente de principe survenue entre les parties le 1^{er} novembre 2019;

Considérant la recommandation du conciliateur;

Considérant le départ à la retraite de Denise Légaré et que celle-ci était dans l'obligation de prendre sa retraite comme convenu dans la lettre d'entente 2014-05;

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Denise Légaré recevra sa rétroactivité malgré son départ à la retraite;
2. Les montants versés seront rétroactifs selon les termes convenus, pour toutes les personnes à l'emploi en date de la signature de la nouvelle convention collective.

Toutefois, entre le 1er novembre 2019 et la signature de la nouvelle convention, les salariés couverts par l'accréditation et pouvant être affectés par le réaménagement /abolition du service de police auront droit à la rétroactivité, à l'exception des départs volontaires.

La présente entente en est une au sens de la convention collective et en fait partie intégrante.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LA VILLE DE MONT-TREMBLANT, CE ____
JOUR DU MOIS DE _____ 2019

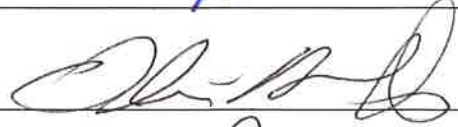
VILLE DE MONT-TREMBLANT

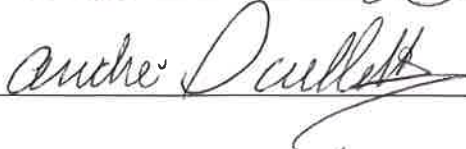
SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE
MONT-TREMBLANT (CSN)














PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

ENTRE

VILLE DE MONT-TREMBLANT

(ci-après, désigné l'« Employeur »)

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA VILLE DE MONT-TREMBLANT

(ci-après, désigné le « Syndicat »)

- ATTENDU QUE les parties négocient le renouvellement de la convention collective depuis le ou vers le 17 mars 2017 ;
- ATTENDU QUE dans le cours de la phase des négociations, des plaintes et griefs ont été déposés et des mécontentements ont pris naissance ;
- ATTENDU QUE le syndicat a tenu trois (3) journées de grève les 4, 5 et 25 avril 2019 ;
- ATTENDU QUE l'entente de principe intervenue entre les parties le 1^{er} novembre 2019 ;
- ATTENDU QUE l'entente sur le contenu du présent protocole de fin de conflit intervenue entre les parties le 13 décembre 2019 ;
- ATTENDU QUE l'employeur a également accepté les conditions de travail de la nouvelle convention collective et du protocole de retour au travail ;
- ATTENDU QUE les salariés ont accepté, le 12 novembre 2019, par un vote majoritaire le contenu de la nouvelle convention collective et le contenu du présent protocole de retour au travail ;
- ATTENDU QUE les parties désirent régler l'ensemble des litiges, plaintes, griefs et autres mécontentements liés au renouvellement de la convention collective ;
- ATTENDU QUE les parties désirent débiter le cycle de la nouvelle convention collective de manière positive et orientés vers l'avenir ;
- ATTENDU QU' il convient de préciser les modalités de fin de conflit et les modalités transitoires d'application de certaines dispositions de la nouvelle convention collective ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante du présent protocole de fin de conflit.
2. La nouvelle convention collective entre en vigueur à la date de la signature.

AA
KS

3. La durée de service et l'ancienneté sont cumulées pendant les trois (3) jours de grève, comme si les salariés avaient été au travail.
4. L'employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque, à l'endroit d'un ou des employés en raison de la grève ou des moyens de pression exercés par le syndicat, des événements précédant et découlant de ceux-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cette grève.
5. Les parties, leurs représentants, mandataires et autres renoncent et se désistent, dans les dix (10) jours de la signature du présent protocole de fin de conflit, de tous les griefs, actions, poursuites, plaintes, injonctions ou autres procédures légales quelconques qu'ils ont intentés devant les tribunaux de droit commun ou un tribunal administratif, notamment le Tribunal administratif du Travail, contre l'une ou l'autre des parties relativement aux événements reliés directement ou indirectement à la négociation du renouvellement de la convention collective, à l'exercice du droit de grève ou aux moyens de pression, dans les affaires suivantes :
 - a. Grief 2019-006 (Travail d'un cadre lors d'une journée de grève)
 - b. TAT, dossier CM-2019-2034 (article 12)
6. Les parties et leurs représentants, renoncent à intenter, à l'avenir, toutes actions, poursuites, plaintes, griefs, injonctions ou autres procédures légales quelconques devant les tribunaux de droit commun ou un tribunal administratif, notamment le Tribunal administratif du travail, contre l'une ou l'autre des parties ou leurs représentants relativement aux événements reliés directement ou indirectement à la négociation du renouvellement de la convention collective, à l'exercice du droit de grève ou aux moyens de pression.
7. L'ensemble des griefs restants, qui ne sont pas mentionnés au point 5 du présent protocole, seront discutés par les parties dans le cadre d'un comité de relation de travail pour tenter de les régler. Le comité devra avoir lieu dans les 60 jours de la signature de la convention collective.
8. Les parties partageront à parts égales les montants déboursés afin de retirer les autocollants apposés sur les immeubles et équipements de la Ville.
9. Les parties, leurs représentants, administrateurs, se donnent quittance complète et finale de tout dommage direct, indirect ou autre, survenu pendant la grève ou les moyens de pression ou en rapport avec ceux-ci.
10. Les parties reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liées par elle.
11. Le présent protocole de fin de conflit fait partie intégrante de la convention collective et est sujet à la procédure de griefs prévue dans cette convention et au *Code du travail*.
12. Les parties conviennent de déposer au ministère du Travail, selon l'article 72 du *Code du travail*, le présent protocole de fin de conflit avec la convention collective.

DA
KS

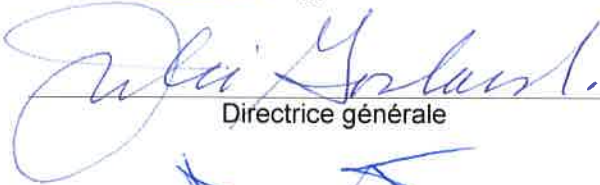
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Tremblant ce 17^{ième} jour de décembre de l'année 2019.

Ville de Mont-Tremblant
Employeur

Représenté par



Maire



Directrice générale



Directeur du Services des ressources humaines

Syndicat des travailleuses et travailleur de la
Ville de Mont-Tremblant-CSN
Syndicat

Représenté par



DA

KS