

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

Entre : **VILLE DE GATINEAU**

Ci-après appelée : « L'Employeur » ou « La Ville »



ET : **SYNDICAT DES COLS BLEUS DE GATINEAU-CSN**



Ci-après appelé : « Le Syndicat »

**DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2018**

## Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	4
ARTICLE 3	RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 4	LIBÉRATIONS SYNDICALES .....	6
ARTICLE 5	PUBLICATION .....	9
ARTICLE 6	DÉFINITIONS .....	9
ARTICLE 7	COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	21
ARTICLE 8	GRIEFS – ARBITRAGE.....	22
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES.....	24
ARTICLE 10	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES .....	25
ARTICLE 11	ABSENCES AUTORISÉES .....	25
ARTICLE 12	CONGÉS SOCIAUX .....	27
ARTICLE 13	CONGÉS FÉRIÉS.....	29
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES.....	33
ARTICLE 15	CONGÉ DE MATERNITÉ .....	37
ARTICLE 16	CONGÉ PARENTAL.....	40
ARTICLE 17	CONGÉ D'ADOPTION.....	41
ARTICLE 18	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DU TRAVAIL .....	42
ARTICLE 19	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	46
ARTICLE 20	ANCIENNETÉ .....	56
ARTICLE 21	POSTES VACANTS ET PROMOTIONNELS .....	58
ARTICLE 22	JOUR DE PAIE .....	69
ARTICLE 23	ORGANISATION DU TRAVAIL .....	69
ARTICLE 24	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	71
ARTICLE 25	ALLOCATIONS ET PRIMES .....	72
ARTICLE 26	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL .....	77
ARTICLE 27	SALAIRE ET CLASSIFICATIONS .....	86
ARTICLE 28	VÊTEMENTS D'IDENTIFICATION.....	88
ARTICLE 29	BANQUE DE PRÉRETRAITE.....	89
ARTICLE 30	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	90

ARTICLE 31	RÉGIME DE REMPLACEMENT DE SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ .....	90
ARTICLE 32	ASSURANCES COLLECTIVES .....	94
ARTICLE 33	RÉGIME DE RETRAITE .....	94
ARTICLE 34	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES.....	94
ARTICLE 35	FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT .....	95
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION .....	95
ANNEXE A-1	– TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION .....	97
ANNEXE A-2	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES.....	98
ANNEXE A-3a)	- LISTE DES POSTES .....	111
ANNEXE A-3b)	- ENT-BLE-16-02.....	112
ANNEXE A-4	.....	114
ANNEXE A-5	.....	120
ANNEXE A-6	.....	122
ANNEXE A-7	.....	124
ANNEXE A-8	.....	125
ANNEXE A-9	.....	126
ANNEXE A-10a)	.....	127
ANNEXE A-10b)	.....	130
ANNEXE A-10c)	.....	132
Annexe A-10(d) anciennement A-10(e)	.....	135
ANNEXE A-11	.....	138
ANNEXE A-12	.....	146
ANNEXE A-13	.....	151
ANNEXE A-14	.....	153
ANNEXE B	.....	154
ANNEXE C	.....	155
ANNEXE D	.....	156
ANNEXE E	.....	161

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 Le but de la présente est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Ville de Gatineau (ci-après « la Ville » ou « l'Employeur »), ses personnes salariées et le Syndicat des cols bleus de Gatineau (ci-après « le Syndicat »). Il s'agit ainsi d'établir les conditions de travail et le salaire des personnes salariées, d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité des salariés en milieu de travail, et ce, de manière à faciliter le règlement des griefs qui peuvent survenir entre l'Employeur, ses personnes salariées et le Syndicat. Enfin, le maintien de cette bonne entente doit notamment permettre de dispenser le meilleur niveau de service qui soit aux citoyens et citoyennes de la Ville de Gatineau.
- 1.02 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective et dépendamment du contexte le genre masculin comprend le genre féminin et le singulier le pluriel de même que le genre féminin comprend le genre masculin et le pluriel le singulier.
- 1.03 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune discrimination, interférence, restriction ou contrainte pratiquées à l'endroit d'une personne salariée en ce qui concerne la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap et pour sa participation à des activités syndicales.
- 1.04 Harcèlement et violence :  
Les parties s'engagent à assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme partenaire et seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par la présente. La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'unité d'accréditation émise par le ministère du Travail.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.
- 2.03 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées.
- 2.04 Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention collective est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par au moins deux (2) personnes salariées mandatées par le Syndicat.

2.05 La personne salariée prend ses directives de son supérieur immédiat et l'Employeur informe la personne salariée du nom de son supérieur immédiat ou de son remplaçant.

2.06 Droits acquis

a) À moins d'une disposition expresse ou contraire dans la présente convention collective, une personne salariée conserve tous les droits dont elle jouit actuellement. Advenant que ces droits soient modifiés, ceux-ci doivent être signalés par écrit et approuvés par la Ville pour qu'ils soient reconnus comme un droit acquis. Cependant, la présente convention collective prime pour fins d'interprétation.

b) Advenant un désaccord, le litige peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure de médiation arbitrage prévue à l'article 8.10.

2.07 Tous les droits acquis reconnus dans un secteur, un service ou un département ne s'appliquent qu'à la personne salariée qui y travaille. Lorsque cette dernière quitte le secteur, le service ou le département, elle n'en bénéficie plus. Cependant, elle acquiert ceux de son nouveau secteur, service ou département.

**ARTICLE 3 RÉGIME SYNDICAL**

3.01 Toute personne salariée régie par la présente convention au moment de sa signature, doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

3.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente, doit comme maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention collective. L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'a éliminée de ses rangs.

3.03 L'Employeur remet, à toute personne nouvellement embauchée, le document prévu à l'annexe B, et ce, dans les premiers jours de son embauche. Celui-ci, doit être complété et signé par la personne salariée puis remis à l'Employeur. Par la suite, l'Employeur remet le document original au Syndicat le plus tôt possible ou au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables.

L'Employeur remet une copie de la convention collective à toute personne nouvellement embauchée.

3.04 L'Employeur déduit sur la paie de toute personne salariée une somme équivalente à la cotisation syndicale et en fait mensuellement remise intégrale au trésorier du Syndicat. Cette remise s'effectue au plus tard le quinze (15) de chaque mois pour le mois précédent, en fournissant les renseignements suivants :

- Le nom de la personne salariée;
- L'adresse de la personne salariée;\*
- Le numéro d'identification de la personne salariée;
- Le salaire total de la période, y compris les primes;\*
- Le salaire à l'échelle pour la période;\*
- La période de paie concernée;
- La raison d'un non-prélèvement;\*
- Le montant cumulatif de la perception;
- La date d'embauchage d'une nouvelle personne salariée;\*
- Le statut de la personne salariée;\*
- La cotisation au pourcentage.\*
- Numéro de téléphone

\* Ces informations seront disponibles aussitôt que le système de paie le permettra.

3.05 L'Employeur fournit deux (2) fois par année, en juin et janvier, ou sur demande écrite du Syndicat, une liste de toutes les personnes salariées cols bleus. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- Nom, prénom et adresse de la personne salariée;
- Statut de la personne salariée;
- Fonction à la date de l'émission de la liste;
- Numéro de téléphone de la personne salariée.

La personne salariée peut, par demande écrite adressée au Service des ressources humaines, ne pas autoriser l'Employeur à divulguer son numéro de téléphone.

3.06 La personne salariée doit fournir à l'Employeur dans les cinq (5) jours de l'événement, tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone sur le formulaire prévu à cet effet. L'employeur en transmet une copie au Syndicat.

3.07 L'Employeur indique sur les formules d'impôts T-4 et Relevé 1, le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

#### **ARTICLE 4 LIBÉRATIONS SYNDICALES**

4.01 Pour chaque année de la convention collective, deux (2) membres élus de l'exécutif syndical sont libérés de leur fonction de col bleu pour s'occuper des affaires syndicales. Les heures de libération de ces membres élus sont déduites de la banque de libération syndicale prévue à l'article 4.06. Au plus tard le quinze (15) janvier de chaque année, le Syndicat transmet à l'Employeur le nom des personnes salariées qui sont libérées, pour la prochaine année. Advenant qu'il y ait élection syndicale en cours d'année, le Syndicat transmet, dans les quinze (15) jours suivants, le nom de la ou des personnes salariées libérées.

4.02 La personne salariée libérée à l'article 4.01 est considérée comme étant sur un horaire de jour, du lundi au vendredi, avec tous les avantages et privilèges qui s'y

rattachent. De plus, cette personne salariée libérée ne peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 21.05 (d) (vacance temporaire).

4.03 Un représentant syndical autorisé peut s'absenter du travail pour s'occuper d'affaires syndicales, après en avoir avisé son supérieur immédiat et avoir reçu l'autorisation de ce dernier. Cette autorisation ne peut être refusée sans raison valable. De ce fait, ce représentant ne perd aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par la présente et ne doit être nullement importuné ou subir de tort pour ses activités.

À moins d'une situation d'urgence, l'avis doit être fait par écrit au plus tard le mercredi de la semaine précédant le congé et il doit y indiquer la durée prévue de l'absence, et ce, en complétant les formulaires de l'Employeur prévus à cette fin. Advenant qu'il soit absent pour une semaine complète, et il doit compléter le formulaire à la fin de celle-ci et le transmettre à l'Employeur au début de la semaine qui suit. Advenant que le représentant syndical revienne au travail après une semaine complète d'absence, il transmet un avis écrit au plus tard le mercredi de la semaine précédent son retour.

Les absences pour activités syndicales telles que définies ci-haut, sont débitées de la banque d'activités syndicales et facturées au Syndicat lorsque la banque est épuisée.

Il est entendu que pour la personne salariée qui travaille sur des quarts autres que celui de jour doit être libérée de son quart de travail pour celui qui suit ou qui précède la rencontre et ce, au choix de celle-ci.

4.04 Malgré les dispositions de l'article 4.03, le Syndicat assume la totalité des absences syndicales, pour une libération maximale de six (6) membres, lorsque ses représentants assistent aux congrès, colloques ou journée de formation de la Centrale syndicale ou autre.

4.05 Les représentants syndicaux autorisés dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir donné avis le jour ouvrable qui précède, à leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de :

- La négociation et la conciliation de la convention collective (y compris l'arbitrage, si tel était le cas) : cinq (5) représentants;
- Discussions avec les représentants de l'Employeur relatives à des griefs : deux (2) représentants;
- L'audition de griefs par l'arbitre, audition devant la Commission des relations du travail et audition devant la Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST); deux (2) représentants ainsi que les témoins convoqués par une citation à comparaître; toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire.

- ◆ Quatre (4) conseils syndicaux par année avec un maximum de vingt et un (21) représentants par conseil syndical; les heures requises pour assurer une présence à deux (2) de ces conseils seront assumées par le Syndicat.

Malgré ce qui précède, le représentant syndical autorisé travaillant sur horaire rotatif au Service de l'environnement et au Service des travaux publics pour les arénas doit utiliser la procédure de libération prévue à l'article 4.03 pour les activités ci-dessus.

4.06

L'Employeur autorise un maximum de sept (7) membres du Syndicat, incluant les deux (2) personnes salariées prévues à l'article 4.01, à s'absenter pour des activités syndicales. Ces personnes salariées peuvent quitter leur travail pour participer à de telles activités.

L'Employeur accorde un maximum de cinq mille deux cent quatre-vingt (5280) heures de salaire par année de convention collective comme absences rémunérées pour activités syndicales à l'ensemble des membres choisis en vertu du paragraphe précédent, et ce, pour la durée de la présente convention collective.

Lorsque la banque annuelle d'absences syndicales de cinq mille deux cent quatre-vingt (5280) heures prévues aux personnes salariées cols bleus qui sont en absence syndicale autorisée telle que définie au paragraphe précédent est épuisée, l'Employeur maintient la rémunération des personnes salariées cols bleus à l'article 4.03 de la présente convention collective. L'Employeur facture alors le Syndicat pour les absences syndicales, en tenant compte du taux de salaire de la personne salariée concernée. Le Syndicat s'engage à acquitter ladite facture dans les trente (30) jours, délai à compter duquel des intérêts seront ajoutés à la charge du Syndicat. Advenant le cas où le Syndicat n'aurait pas acquitté ladite facture dans les trente (30) jours, ce paragraphe devient nul et sans effet.

Dans le cadre de la planification et de la gestion des affaires syndicales, le représentant syndical tente, dans la mesure du possible, de minimiser l'impact opérationnel des absences syndicales.

4.07

Tout membre du Syndicat choisi pour siéger à une des instances de la CSN peut se libérer, sans solde, pour le temps requis, après avoir reçu l'autorisation de l'Employeur, laquelle ne peut être refusée sans raison valable. La demande doit être faite par écrit, quarante-huit (48) heures à l'avance, à l'exception de la personne salariée au Service de l'environnement et au Service des travaux publics pour les arénas qui doit utiliser la procédure de libération prévue à l'article 4.03.

4.08

Sur demande écrite, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, l'Employeur autorise un congé sans solde pour fins d'activités syndicales à temps complet. Cependant, toute demande, pour être acceptée, doit être faite pour un minimum de trois (3) mois et maximum de trois (3) ans. Cette demande peut être renouvelable, aux mêmes conditions.

- 4.09 Aucune interprétation de la convention collective faite entre une personne salariée et un représentant de l'Employeur n'est valide à moins qu'un représentant syndical soit présent.
- 4.10 Le président du Syndicat ou son représentant peut être accompagné par un membre du comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de la Ville.
- 4.11 L'Employeur s'engage à accorder en tout temps raisonnable, entrée libre au représentant syndical auprès de toutes les personnes salariées sur les lieux de travail, mais le supérieur immédiat et le directeur des ressources humaines doivent en être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance. Il est convenu qu'une telle visite ne doit pas donner lieu à une réunion.

## **ARTICLE 5 PUBLICATION**

- 5.01 L'Employeur imprime, en langue française, le texte de la présente convention et ses annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat.
- 5.02 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services et divisions concernées de l'Employeur sur les tableaux fournis par ce dernier les avis de convocation à ses assemblées et autres informations syndicales.

## **ARTICLE 6 DÉFINITIONS**

### **6.01 Personne salariée permanente**

Le terme « personne salariée permanente » désigne toute personne salariée qui a complété une période de probation, tel que défini à l'article 6.03.

Il est convenu que l'annexe A-2 constitue, à la date de signature de cette convention, la liste des personnes salariées ayant acquis le statut de personne salariée permanente.

### **6.02 Postes sans affectation**

La liste des vingt (20) postes permanents sans affectation figure à l'annexe A-3. Ces personnes salariées ont le statut de personne salariée permanente et détiennent les avantages qui s'y rattachent. Ces personnes salariées détiennent une fonction, mais n'ont cependant pas de poste attribué et sont assignées par l'Employeur selon les besoins du service, au même titre qu'une personne salariée temporaire. Cependant, ils ont droit à l'assignation des postes vacants dans leur fonction avant le choix d'assignation des personnes salariées temporaires long terme tel que prévu à l'article 21.05.

### **6.03 Personne salariée en probation**

a) Le terme « personne salariée en probation » désigne :

- Toute personne salariée embauchée à la Ville dans un poste permanent et qui compte moins de six (6) mois consécutifs de travail continu à ce poste;
  - Toute personne salariée temporaire qui obtient un poste permanent et qui doit effectuer une période de probation de trois mois (520 heures), le tout à la condition qu'elle ait déjà effectué des heures dans cette fonction au cours des douze (12) derniers mois.
- b) Sur entente écrite entre les parties, toute période de probation prévue ci-dessus peut être prolongée.
- c) La personne salariée qui, au cours de sa période de probation, s'absente pour cause de maladie ou d'accident du travail pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou plus verra sa période de probation prolongée automatiquement d'une période équivalente à la période de son absence.
- d) Durant la période de probation, la personne salariée embauchée à la Ville est couverte par les dispositions de la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le régime de remplacement de salaire longue durée, le droit de procédure de griefs et d'arbitrage en cas de renvoi et les dispositions de traitement de congé de maternité.
- e) Durant la période de probation, la personne salariée temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective mentionnées au paragraphe de l'article 6.04, mais n'a pas droit à la procédure de griefs et d'arbitrage en cas de rejet de sa candidature en cours ou à l'expiration de ladite période.
- f) À l'expiration de la période de probation, la personne salariée en probation qui a complété ladite période à la satisfaction de l'Employeur devient permanente dans ledit poste. Toutefois, en cas de rejet de la candidature en cours ou à l'expiration d'une période de probation d'une personne salariée temporaire, cette dernière retourne à son port d'origine. Les heures régulières travaillées durant la période d'essai lui sont créditées et elle reprend ses droits d'alors.

#### 6.04

#### **Personne salariée temporaire**

- a) Le terme « personne salariée temporaire » signifie toute personne salariée embauchée pour pallier à un surcroît temporaire de travail, pour un projet spécial ou pour remplacer une personne salariée absente pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activité syndicale, de promotion temporaire, de congé autorisé.
- b) L'embauche d'une personne salariée temporaire ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste, d'éviter de combler un poste régulier ou d'empêcher la création d'un nouveau poste.
- c) La personne salariée temporaire est couverte par toutes les dispositions de la présente convention collective sauf quant aux articles suivants sous réserve de ce qui est prévu spécifiquement à leur égard dans la présente convention :

- Article 11 : Absences autorisées
- Article 12 : pour la personne salariée temporaire ayant moins de 1200 heures travaillées \*
- Article 12.01 a): Congé lors de son mariage \*
- Article 14 : Vacances annuelles \*
- Article 15 : Congé de maternité\*
- Article 16 : Congé parental\*
- Article 17 : Congé d'adoption\*
- Article 20 : Ancienneté (sauf 20.06)
- Article 21.01 c) : dernier alinéa (pour la personne salariée temporaire ayant moins de 1200 heures travaillées)
- Article 21.03 : Attribution de poste (pour la personne salariée temporaire ayant moins de 1200 heures travaillées)
- Article 21.05 : Affectation saisonnière
- Article 21.06 : Vacances temporaires
- Article 21.07 b) Liste d'admissibilité (permanent)
- Article 21.08 Ligne de progression
- Article 25.07 : Carte de compétence
- Article 26 : Les dispositions sur les heures estivales
- Article 28 : Vêtements d'identifications (pour la personne salariée temporaire ayant moins de 1200 heures travaillées au 15 mai de chaque année).
- Article 29 : Banque de préretraite
- Article 30 : Sécurité d'emploi
- Article 31 : Régime de remplacement de salaire par suite d'invalidité
- Article 32 : Assurances collectives
- Article 33 : Régime de retraite (sauf ce qui est prévu à la Loi)

## Article 34.02 : Changements techniques et technologiques

\*(sauf pour ce qui est prévu à la *Loi sur les normes du travail*).

- d) La liste générale des personnes salariées temporaires est prévue à l'Annexe A-4; L'ensemble des listes distinctes (journalier, concierge et préposé aux arénas) apparaît à l'Annexe A-4-1.
- e) Lorsqu'une personne salariée a travaillé au moins mille deux cents (1 200) heures à la Ville à titre de personne salariée temporaire, elle acquiert le droit de grief en cas de non-rappel ou de renvoi.

La personne salariée reçoit un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures avant une mise à pied. Une copie est remise au Syndicat.

- f) Des listes distinctes de personnes salariées temporaires sont dressées au besoin. La personne salariée temporaire s'inscrit sur une des listes énumérées ci-dessous :

La personne salariée temporaire peut choisir d'être inscrite sur une seule liste parmi les trois (3) listes énumérées ci-dessous.

- liste de journaliers
- liste de concierges
- liste de préposés aux arénas

### Disposition générale

Les listes de personnes salariées temporaires sont distinctes les unes des autres. Aucune supplantation n'est possible entre les listes et les personnes salariées temporaires sont rappelées et mises à pied selon leur date d'embauche sur chacune des listes.

Une personne salariée temporaire inscrite sur une liste doit y demeurer pour un minimum de deux (2) ans avant de pouvoir postuler sur une autre liste. La Ville tient à jour un registre de la date d'inscription des personnes salariées temporaires sur chacune des listes.

Pour accéder à une autre liste, une personne salariée temporaire doit répondre aux exigences de la fonction. Une personne salariée temporaire intégrée à une nouvelle liste est positionnée sur ladite liste selon sa date d'embauche. Elle peut supplanter une personne salariée temporaire par ordre inverse de date d'embauche sur la liste dans laquelle elle est intégrée. La personne salariée temporaire ne peut faire valoir ses droits sur plus d'une liste.

## 1 - Liste de journaliers

Regroupe les personnes salariées temporaires dans la fonction de journalier pour les divisions opération de terrain au Service des travaux publics, à savoir les divisions des parcs et espaces verts et arénas (à l'exclusion des arénas), de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface et de la voirie.

### Particularités :

Pour la période s'échelonnant du 1er juin à la fête du Travail, la Ville peut appliquer les mesures suivantes pour assurer les opérations :

- a) Offrir une affectation de journaliers aux personnes salariées temporaires figurant sur les listes de concierges et de préposés aux arénas qui n'ont pas d'affectation dans leur liste respective, étant entendu que ces personnes salariées réintègrent leur fonction d'origine si un besoin survient.
- b) Dans l'éventualité où les personnes salariées temporaires figurant sur les listes de concierges et de préposés aux arénas ne sont pas disponibles, la Ville peut offrir une affectation de journaliers temporaires aux étudiants affectés à la tonte de gazon. Dans ce cas les dispositions de l'article 21.01 h) s'appliquent.
- c) Exceptionnellement, en raison de la particularité saisonnière, l'horticulteur peut s'inscrire sur une des trois listes (journalier, concierge, préposé aux arénas) ou il peut postuler sur une des listes d'admissibilité (autres listes) tel que prévu à l'article 21.07.

## 2 - Liste de concierges

- a) Regroupe les personnes salariées temporaires dans la fonction de concierge à la division entretien des édifices au Service des travaux publics.
- b) Comprends une sous-liste regroupant les concierges au service de police (art. 21.07), établie à même le bassin des concierges.

### Particularités :

- c) Dans l'éventualité où la liste de concierges est épuisée, la Ville peut faire appel à des personnes salariées occasionnelles en conciergerie selon les modalités suivantes :
  - Pour une période de moins de quatre (4) semaines, la Ville doit informer le Syndicat;
  - Pour une période de quatre (4) semaines et plus, les parties doivent convenir des modalités applicables;
  - Sélectionné selon le processus de dotation, tel qu'établi par la ville;
  - Rappelé selon l'ordre de date d'embauche parmi les personnes salariées occasionnelles sélectionnées;
  - Au terme de son affectation, la personne salariée occasionnelle reprend son statut;

- Les dispositions des personnes salariées temporaires s'appliquent pendant cette période.

### 3 - Liste des préposés aux arénas

- a) Regroupe les personnes salariées temporaires dans la fonction de préposé aux arénas à la division des parcs, espaces verts et arénas.

#### Particularités :

- b) Dans l'éventualité où la liste de préposés aux arénas est épuisée, la Ville peut faire appel à des personnes salariées occasionnelles aux arénas selon les modalités suivantes :
- Pour une période de moins de quatre (4) semaines, la Ville doit informer le Syndicat;
  - Pour une période de quatre (4) semaines et plus, les parties doivent convenir des modalités applicables;
  - Sélectionné selon le processus de dotation, tel qu'établi par la Ville;
  - Rappelé selon l'ordre de date d'embauche parmi les personnes salariées occasionnelles sélectionnées;
  - Au terme de son affectation, la personne salariée occasionnelle reprend son statut;
  - Les dispositions des personnes salariées temporaires s'appliquent pendant cette période.

#### Liste des métiers

Les personnes salariées temporaires figurant sur une liste de métiers (Annexe A-4) ne peuvent être inscrites sur aucune autre liste de personnes salariées temporaires et ne sont pas admissibles aux listes d'admissibilité prévues à l'article 21.07.

#### ii) Utilisation de la main-d'œuvre temporaire

Le rappel se fait par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire en débutant par la plus ancienne en tenant compte des besoins, et ce, à l'intérieur de la liste des personnes salariées temporaires visées par le rappel. La mise à pied se fait selon la même procédure, mais en débutant par ordre inverse parmi les employés de la liste de personnes salariées temporaires visées par la mise à pied.

Cependant, pour les personnes salariées temporaires visées par les listes d'admissibilité autres que le Service des travaux publics, l'assignation se fait par ordre de date d'embauche, à moins que les besoins opérationnels ne le permettent pas. Lorsque la personne salariée temporaire assignée n'est pas la plus ancienne, la Ville informe le Syndicat.

### iii) Obtention d'un poste permanent

Afin d'obtenir un poste permanent, une personne salariée temporaire doit être inscrite sur la liste des personnes salariées temporaires où le poste visé par l'affichage doit être comblé.

\* Exceptionnellement, l'horticulteur a priorité pour l'obtention d'un poste permanent dans la fonction d'horticulteur et sur la liste de personne salariée temporaire (excluant liste d'admissibilité) pour laquelle il a choisi de s'inscrire.

### iv) Protocole d'intégration des employés temporaires

La personne salariée temporaire reconnue lors du protocole d'intégration des cols bleus suite à la fusion et qui n'a pas de permis de conduire classe 3, peut tout de même être inscrite sur la liste de journaliers.

La personne salariée temporaire embauchée après la fusion, qui n'a pas de permis de conduire classe 3, peut travailler à titre de concierge, à titre de préposé aux arénas ou dans le métier pour lequel elle a été embauchée.

### v) Assignment des personnes salariées temporaires longs termes sur la liste de journaliers

1. Deux semaines avant l'entrée en vigueur de l'affectation saisonnière, la personne salariée temporaire long terme choisit son assignation. Ce choix se fait en fonction de leur date d'embauche. Dans tous les cas, ces personnes salariées doivent répondre aux exigences de la fonction. Cette assignation débute en fonction des besoins opérationnels.

2. Une fois formée dans une fonction, la personne salariée temporaire ne peut choisir une assignation dans une fonction de classification inférieure, à moins que les besoins opérationnels le permettent.

3. Une personne salariée temporaire formée dans une fonction qui ne désire plus être assignée dans ladite fonction pour des raisons de sécurité peut être retirée après analyse de son dossier. Dans tout cas de désistement, la personne salariée temporaire est retirée de la liste de temps supplémentaire de la fonction.

4. En cours d'assignation, l'Employeur peut déplacer une personne salariée temporaire long terme dans une autre fonction selon ses besoins opérationnels et la remplacer ou pas dans sa fonction d'origine. Dans le cas où la personne salariée temporaire long terme est déplacée de façon quotidienne dans une fonction de classification inférieure, le taux de salaire demeure celui que la personne détenait avant ledit déplacement.

5. Si le déplacement dans une nouvelle fonction est d'une durée d'une semaine ou plus, le taux de salaire de la personne salariée temporaire long terme devient celui de la nouvelle fonction. Malgré ce qui précède, l'employeur peut maintenir le taux de salaire supérieur de la personne salariée temporaire assignée à une fonction de classification inférieure, en conformité avec l'article 19.09.

- g) Dans le cas spécifique de la personne salariée temporaire sur la liste de métiers, elle doit avoir travaillé mille deux cents (1200) heures dans son métier pour acquérir le droit de grief en cas de non-rappel ou de renvoi. Advenant qu'une personne salariée temporaire de métier n'a pas la capacité d'exécuter adéquatement son métier, avant d'avoir atteint mille deux cents (1200) heures de travail dans une liste d'admissibilité spécifique, son nom est rayé de ladite liste.
- h) Pour être acceptée sur toutes listes, la personne salariée doit posséder les qualifications et les exigences jugées nécessaires par l'Employeur.
- i) Lors d'un rappel, lorsqu'il est impossible de rejoindre par téléphone la personne salariée temporaire selon l'ordre de date d'embauche, l'Employeur fait alors appel à la suivante et ainsi de suite.
- j) La personne salariée temporaire qui refuse ou néglige de se présenter à son travail dans un délai de trois (3) jours ouvrables suite à un rappel à cet effet perd ses heures cumulées et son nom est rayé de toutes les listes.

Toutefois, la personne salariée qui ne peut se présenter au travail pour un motif valable en informe l'Employeur et précise à quelle date elle est disponible pour un prochain rappel. Ce rappel débute au plus tard le second lundi suivant l'avis de disponibilité signifié par la personne salariée.

Les motifs d'absence suivants sont considérés comme valables :

1. Un certificat attestant l'invalidité de la personne salariée temporaire. La personne salariée qui est de retour au travail suite à une période d'invalidité peut supplanter par ordre inverse de date d'embauche sur la liste dans laquelle elle fait valoir ses droits de rappel.

2. Un retour aux études de la personne salariée temporaire pour une formation que l'Employeur juge pertinente à un emploi à la Ville de Gatineau.

La période de non-disponibilité doit être pour une période maximale de deux (2) années consécutives. Les règles de supplantation du paragraphe précédent s'appliquent.

La personne salariée qui quitte pour une formation qui n'est pas en lien avec un emploi à la Ville est réputée avoir démissionné de son emploi.

3. Lors du premier rappel, en période hivernale seulement, la Ville accepte que la personne salariée temporaire donne un préavis maximum de deux (2) semaines à son Employeur actuel avant de se présenter au travail. Cette personne salariée n'est aucunement assurée que les besoins opérationnels seront les mêmes à la date où elle sera disponible. Ce rappel débute au plus tard le second lundi suivant l'avis de disponibilité signifié par la personne salariée. Elle doit fournir une preuve d'embauche de son employeur actuel pour ladite période, à défaut de quoi l'absence n'est pas reconnue comme un motif valable.

- k) En général, lors d'un rappel, la personne salariée temporaire se voit assurée d'un minimum de quarante (40) heures de travail. Dans les cas spécifiques de la coupe de gazon et des opérations de déneigement, le minimum d'heures assurées est de vingt-quatre (24) heures lors du premier rappel de la saison.
- l) La personne salariée temporaire est payée pour les heures effectivement travaillées. Pendant la période des heures d'été, le personnel temporaire peut être assigné à travailler de midi à 15 h le vendredi.
- m) Pour la personne salariée temporaire, les vacances sont payées sur chaque paie. La personne salariée temporaire ne peut donc se prévaloir de vacances annuelles avant d'avoir complété une période de neuf (9) mois de travail continu.
- n) Dans le cas d'un surcroît de travail, l'Employeur ne peut utiliser une personne salariée temporaire pour une durée supérieure à la durée d'une affectation saisonnière, à l'exception des travaux d'asphalte ainsi que pour les catégories d'emplois peintre, menuisier, technicien de laboratoire, ébéniste, mécanicien aux machines fixes I, technicien-mécanicien I, électricien C, mécanicien-soudeur, peintre-débosselleur, plombier, soudeur, électronicien C, mécanicien aux machines fixes II, technicien-mécanicien II et microbiologiste où le délai maximal d'utilisation est de neuf (9) mois consécutifs.

Ces périodes peuvent être prolongées après entente entre les parties.

o) Personne salariée temporaire aux arénas :

i) Dans le cas d'un remplacement d'une semaine complète, la personne salariée temporaire aux arénas suit l'horaire de la personne salariée remplacée.

ii) Lors de remplacement à la pièce, la personne salariée temporaire aux arénas bénéficie des conditions suivantes :

- Quarante (40) heures de travail garanties, du dimanche au samedi;
- Possibilité, pour l'Employeur, d'utiliser une personne salariée temporaire aux arénas comme deuxième homme pour garantir le minimum d'heures prévues ci-dessus; elle sera alors rémunérée au taux de salaire du concierge tel que prévu à l'Annexe A-1;
- Horaire variable selon les besoins, un maximum de douze (12) heures par jour dont dix (10) heures maximum à titre d'opérateur aréna, un minimum de dix (10) heures de repos doit être observé entre les présences au travail d'une personne salariée temporaire;
- L'horaire de travail est affiché à 16 h, le vendredi pour la semaine débutant le dimanche suivant;
- L'horaire de la personne salariée temporaire aux arénas peut être modifié en fonction des départs et des retours de la personne salariée en absence pour cause de maladie ou d'accident du travail;

- Possibilité, pour l'Employeur, d'utiliser une personne salariée temporaire aux arénas sur l'ensemble du territoire de la Ville de Gatineau;
  - La personne salariée temporaire aux arénas reçoit le salaire prévu l'annexe A-1 en fonction des tâches qu'elle accomplit.
- p) Exceptionnellement, une personne salariée temporaire peut être utilisée à titre de préposé à l'entretien aux piscines intérieures pour travailler moins de quarante (40) heures de 10h à 18h le samedi et le dimanche aux centres aquatiques des secteurs est et ouest.

Elle est assurée d'un minimum de seize (16) heures par semaine. Lors de l'absence d'un préposé permanent à l'entretien aux piscines intérieures, elle peut être utilisée pour le remplacer.

#### 6.05 **Personne salariée temporaire long terme**

Le terme « personne salariée temporaire à long terme » signifie toute personne salariée qui a travaillé pour une période de plus de neuf (9) mois consécutifs. Elle est couverte par toutes les dispositions de la présente convention sauf quant aux articles suivants :

- Article 21.05 : Affectations saisonnières
- Article 21.06 : Vacance temporaire
- Article 21.07 b) : Liste d'admissibilité (permanent)
- Article 21.08 : Ligne de progression
- Article 30 : Sécurité d'emploi
- Article 31 : Régime de remplacement de salaire par suite d'invalidité (sauf pour le court terme).
- Article 33 : Régime de retraite (sauf ce qui est prévu à la Loi)

Nonobstant le paragraphe précédent, un article de la présente convention collective peut prévoir autre chose de façon explicite.

La dernière date d'entrée en fonction lors du dernier rappel de la personne salariée temporaire est prise en compte aux fins d'établir le calcul de la période de neuf (9) mois.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée temporaire long terme conserve son statut si la mise à pied est d'une durée de deux (2) semaines et moins.

## 6.06

### Personne salariée occasionnelle

- a) Le terme « personne salariée occasionnelle » signifie toute personne salariée qui travaille vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine pour une activité spéciale ou régulière, ou après entente avec le Syndicat pour parer à tout autre besoin de personnel. Sur demande, une liste des personnes salariées occasionnelles est transmise au Syndicat.
- b) La personne salariée occasionnelle peut effectuer des tâches selon un horaire régulier, irrégulier, semi-régulier ou sur appel. La personne salariée occasionnelle n'a pas droit aux dispositions de la présente convention collective à moins d'y être spécifiquement mentionnée, sauf l'article 21 de la convention collective.
- c) Les postes occasionnels ne font pas partie du plan de classification prévu à l'annexe A-1. Le taux de salaire de la personne salariée occasionnelle est prévu à l'article 27.01 b) de la présente.
- d) À l'exception des tournois et des « ligues de hockey de jour », aux arénas identifiés en début de saison, aucune personne salariée occasionnelle ne travaille aux arénas sur le quart de travail de jour, du lundi au vendredi. Dans le cas des « ligues de jour », la limite est de trois (3) heures par jour par aréna.
- e) Dans les cas de tournoi, la personne salariée occasionnelle peut travailler un maximum de trente (30) heures par semaine. Dans le secteur centre est et Buckingham, pour le Roller hockey et le hockey balle, il est possible d'utiliser une personne salariée occasionnelle pour un maximum de trente (30) heures par semaine, à la condition que l'horaire de travail soit établi à l'avance.
- f) Dans tout autre cas, dans les arénas, une personne salariée occasionnelle ne peut travailler sans la présence d'une personne salariée permanente ou temporaire.
- g) Exceptionnellement, les préposés à l'entretien aux piscines extérieures travaillent trente (30) heures par semaine répartis sur cinq (5) jours de travail au taux de salaire prévu à l'article 27.01 b).
- h) Exceptionnellement, ils pourront travailler en temps supplémentaire le samedi et le dimanche pour effectuer les mêmes tâches.
- i) Des personnes salariées occasionnelles peuvent effectuer l'entretien ménager en soirée, du lundi au vendredi, dans les Centres aquatiques des secteurs est et ouest.
- j) Particularités aux arénas :
  - Une fois par année en début de saison, la Ville établit ses besoins et détermine les plages horaires par secteur;
  - Les plages horaires sont offertes par secteur selon l'ordre de date d'embauche parmi les personnes salariées occasionnelles en tenant compte de leurs disponibilités.
  - Les plages offertes ne constituent pas une garantie d'heures.

## 6.07

### Personne salariée - programme :

Toute personne salariée affectée aux opérations d'un programme temporaire découlant de subventions gouvernementales spécifiques. Le terme d'engagement est

alors précis, cesse à la fin du programme et cette personne n'accumule pas d'ancienneté tant durant son emploi qu'à la fin de son terme d'emploi.

Cette personne salariée n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention. Cependant, ce programme ne devra pas avoir pour effet d'abolir un poste, d'éviter de combler un poste permanent ou empêcher la création d'un nouveau poste.

Ce programme devra avoir reçu l'accord du Syndicat avant d'être mis en application et le salaire payé sera celui prévu au programme.

## 6.08 Étudiant

Le terme « étudiant » signifie et comprend toute personne qui, dans le cadre d'un stage d'études ou d'un emploi d'été, effectue des tâches comprises à l'intérieur du certificat d'accréditation et qui est étudiante dans une institution d'enseignement reconnue.

L'« étudiant » n'est pas assujetti aux dispositions de la présente convention sauf où il est spécifiquement mentionné et sa présence ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste, d'éviter de combler un poste permanent, empêcher la création d'un nouveau poste, empêcher le rappel ou engendrer la mise à pied de personnes salariées temporaires sur les listes respectives.

Pour la période estivale, des étudiants sont embauchés prioritairement comme préposé à la tonte de gazon. Dans le cas des étudiants embauchés comme préposé à la tonte, ces derniers peuvent étudier dans tout domaine d'études avant ou après sa période d'embauche. Le taux de salaire des étudiants ou des personnes autres embauchés comme préposé à la tonte de gazon est prévu à l'article 27.01 b) de la présente. Le Syndicat convient que la catégorie d'emploi de préposé à la tonte de gazon ne fait pas partie du plan de classification.

- 6.09 **Fonction** : signifie un poste ou un ensemble de postes comportant des tâches similaires regroupées sous une même catégorie d'emploi.
- 6.10 **Poste** : signifie un emploi occupé par une personne salariée à l'emploi de l'Employeur.
- 6.11 **Promotion** : signifie le passage définitif d'une personne salariée d'une fonction à une autre de classification supérieure.
- 6.12 **Mutation** : signifie l'affectation, en permanence, d'une personne salariée d'une fonction à une autre de même classification.
- 6.13 **Remplacement** : signifie l'occupation temporaire par une personne salariée d'une fonction de classification supérieure.
- 6.14 **Assignment** : signifie l'affectation de courte durée d'une personne salariée d'une fonction à une autre de même classification ou de classification inférieure.

6.15

**Conjoint :**

Désigne les personnes :

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

6.16

**Service continu** : signifie la durée pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

6.17

Aux fins de la présente, les secteurs sont définis comme suit :

Secteur ouest : secteur Aylmer  
Secteur centre ouest : secteur Hull  
Secteur centre est : secteur Gatineau  
Secteur est : secteurs Buckingham et Masson-Angers

6.18

Aux fins de la présente, les Grands secteurs sont définis comme suit :

Grand secteur ouest : secteurs centre ouest et ouest  
Grand secteur est : secteurs centre est et est

**ARTICLE 7 COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL**

7.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir des rencontres pour discuter et échanger. Ces rencontres sont désignées sous le nom de « Comité de relations de travail ». Ces comités sont composés comme suit :

- Comité de relations de travail central : quatre (4) représentants de chaque partie;
- Comité de relations de travail (divisions de la voirie, des parcs, espaces verts et arénas et aqueduc, égouts et drainage de surface : quatre (4) représentants de chaque partie;
- Comité de relations de travail (divisions entretien des édifices et de la gestion de la flotte et des équipements) : trois (3) représentants de chaque partie;
- Comité de relations de travail (Service de l'environnement) : trois (3) représentants de chaque partie;
- Comité de relations de travail pour les griefs : trois (3) représentants de chaque partie;

- Comité de relations de travail au besoin pour les autres services: trois (3) représentants de chaque partie.

Les rencontres des différents Comités de relations de travail se tiennent à tous les mois ou au besoin, sauf pour les mois de juillet et août.

Nonobstant ce qui précède, les rencontres du Comité de relations de travail central se tiennent sur une base trimestrielle, ou au besoin.

Les parties conviennent de s'informer mutuellement des membres qui les représentent au sein des Comités de relations de travail (CRT). Au besoin, une personne additionnelle peut être invitée à se joindre à une rencontre après avoir informé les représentants de l'autre partie.

7.02 L'objectif des Comités de relations de travail est d'échanger et d'étudier sur tout sujet d'ordre professionnel ou de relations de travail. Le Comité de relations de travail central traite des sujets corporatifs associés à la direction du Service des travaux publics et à la direction du Service de l'environnement ainsi qu'à tous les sujets associés aux ressources humaines touchant un ensemble ou un groupe de personne salariée. Les autres comités de relations de travail traitent des sujets d'ordres opérationnels, notamment les nouvelles directives et les nouveaux modes d'exécution.

Exceptionnellement, des sujets des autres Comités de relations de travail peuvent être amenés au Comité de relations de travail central. Un préavis écrit de sept (7) jours ouvrables doit être envoyé à l'autre partie avant la tenue de la rencontre.

7.03 Les Comités se réunissent pendant les heures de travail régulières suivant les besoins ou à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Ils adoptent toute procédure qu'ils jugent opportun pour leur régie interne.

7.04 Les parties conviennent de prévoir des rencontres au besoin pour discuter de sujets se rapportant aux personnes salariées cols bleus des Services municipaux autres que le Service des travaux publics et le Service de l'environnement.

## **ARTICLE 8    GRIEFS – ARBITRAGE**

8.01 Les parties doivent régler équitablement, dans le plus bref délai possible, tout grief ou toute mécontente relative aux salaires et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit.

8.02 La partie qui désire déposer un grief doit le faire en le soumettant par écrit à l'autre partie dans les quarante (40) jours de l'événement ou de la connaissance qu'elle aurait pu en avoir. La Ville ou le Syndicat doit rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

8.03 Le dépôt du grief aux termes de l'article 8.02 de la convention collective constitue par lui-même une référence du grief à l'arbitrage. Si le grief ou la mécontente n'est pas

réglé à l'étape précédente, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage. Le dossier est alors soumis à un arbitre unique en conformité avec les dispositions du Code du travail.

Un grief doit être soumis à un arbitre selon la procédure prévue à l'article 8.07 au plus tard dans les 12 mois du dépôt. À défaut le grief est considéré nul et non avenue.

8.04 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre les parties pour prolonger les délais.

8.05 Une personne salariée impliquée ou un représentant syndical qui présente un grief ou mécontentement ne doit être aucunement importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

8.06 Malgré ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat peuvent se rencontrer pour tenter de régler le grief ou la mécontentement.

Advenant une entente qui implique une somme d'argent, l'Employeur doit procéder au paiement dans les trente (30) jours suivants la ratification par la Ville de ladite entente, à défaut de quoi la somme porte intérêt selon les dispositions applicables au Code du travail à partir de la date de ratification de celle-ci.

8.07 L'arbitre est choisi par entente entre les parties. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut référer au ministre du Travail selon la procédure prévue au Code du travail.

8.08 Dans tous les griefs soumis à l'arbitrage, les frais de dépenses et d'honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui n'a pas gain de cause.

Dans l'éventualité où le grief est partiellement accueilli, les dépenses et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties. Le partage des frais à parts égales s'applique également à toute décision intérimaire dans l'attente d'une décision finale si telle décision devient requise.

8.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les trente (30) jours de la réception de la sentence.

8.10 Procédure de médiation arbitrage

a) Pour tout grief de type opérationnel, les parties conviennent d'utiliser la présente procédure dans les délais prévus à l'article 8.02. Les parties présentent sommairement au médiateur-arbitre en tant que médiateur l'objet du litige. Le médiateur soumet ensuite une recommandation. Lorsque l'une ou l'autre des parties n'accepte pas la recommandation du médiateur, le grief est soumis à ce médiateur-arbitre en tant qu'arbitre.

b) L'audition du grief soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief dont la durée est divisée en parts égales entre les parties pour la preuve et l'argumentation.

Aucune argumentation écrite ne peut être déposée lors de l'audience.

c) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.

- d) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.
- e) Les frais et honoraires d'un grief entendu par le médiateur-arbitre sont ceux en vigueur selon le Règlement sur la rémunération des arbitres. Dans le cas d'un grief soumis à la procédure de médiation, les frais et honoraires sont divisés et assumés en parts égales entre les parties. Dans le cas d'un grief soumis à un arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés conformément à l'article 8.08.

8.11 Tout grief d'une autre nature peut être soumis à la procédure prévue à l'article 8.10, sauf le paragraphe b).

## **ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES**

9.01 Une mesure disciplinaire, au sens de la présente, prend la forme d'un avis écrit au dossier de la personne salariée, d'une suspension ou d'un congédiement.

9.02 a) Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures spécifiant l'heure, l'endroit et la nature des faits reprochés. La personne salariée doit être accompagnée d'un représentant syndical. Cette rencontre doit avoir lieu durant les heures régulières de travail de la personne salariée.

b) Par ailleurs, dans une situation d'urgence (exemple : acte pénal ou de nature criminelle), l'Employeur n'est pas tenu de fournir le préavis de quarante-huit (48) heures prévu au paragraphe précédent.

c) Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de rencontrer une personne salariée pour une raison administrative en présence d'un représentant du Service des ressources humaines, le Syndicat est informé et la personne salariée peut être accompagnée, si elle le désire, par un représentant syndical.

9.03 À l'exception du congédiement, la suspension disciplinaire doit être envoyée au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de la mesure. À cet effet, l'Employeur fournit par écrit, au Syndicat et à la personne salariée concernée, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, les raisons, les motifs, les faits et la date de toute mesure disciplinaire qu'il impose. Par ailleurs, l'Employeur se doit d'imposer une mesure disciplinaire dans un délai de trois (3) mois suivant la connaissance normale des faits.

9.04 Toute mesure disciplinaire doit débuter au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date où la personne salariée a effectivement reçu l'avis de la mesure disciplinaire et doit débuter à l'intérieur des trois (3) mois prévus dans le paragraphe précédent.

Aux fins d'application, les journées de suspension sont établies selon leur horaire respectif afin d'adhérer au principe d'équité procédurale.

9.05 Toute personne salariée au service de l'Employeur a le droit en tout temps, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier personnel. Toute demande en ce sens doit être faite au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et ne peut être

refusée sans raison valable de la part de l'Employeur. Sur demande de la personne salariée, l'Employeur lui remet une copie de tout avis de mesure disciplinaire qui est dans son dossier.

- 9.06 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue par la présente convention collective.
- 9.07 Tout cas de suspension, de renvoi ou de bris de lien d'emploi peut faire l'objet d'un grief, sauf la démission volontaire.
- 9.08 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un Tribunal d'arbitrage, à moins que ledit aveu ait été signé librement et volontairement.
- 9.09 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste, raisonnable et équitable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 9.10 Toute mesure disciplinaire, y compris la suspension, ne peut être invoquée contre une personne salariée à l'occasion d'une mesure disciplinaire subséquente, à moins qu'il s'agisse d'une récidive à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Également, tout rapport de nature disciplinaire (avis écrit et suspension) versé au dossier d'une personne salariée doit être retiré de son dossier douze (12) mois après la date du rapport et/ou de l'imposition de ladite mesure disciplinaire.
- 9.11 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.
- 9.12 En cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

#### **ARTICLE 10 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 10.01 L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 10.02 Sur demande écrite, la personne salariée obtient de l'Employeur un congé sans salaire, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire (un (1) mois de calendrier).
- 10.03 La personne salariée, élue à l'élection fédérale ou provinciale doit démissionner, mais la personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre pour l'Employeur, dans les vingt (20) jours de sa défaite, la fonction qu'elle occupait lors de son départ ou une fonction équivalente avec tous les droits et privilèges qu'elle avait alors acquis.
- 10.04 Si la personne salariée est élue à titre de conseiller ou de Maire à la Ville de Gatineau, elle doit démissionner de son poste.

#### **ARTICLE 11 ABSENCES AUTORISÉES**

- 11.01 **CONGÉ SANS SOLDE**
  - a) Toute personne salariée permanente peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée minimale de trois (3) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois.
  - b) Afin de bénéficier d'un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande au moins deux (2) mois avant la date du début du congé.

- c) Il est entendu qu'une personne salariée ne peut bénéficier d'un tel congé plus d'une fois par cinq (5) ans et qu'après trois (3) ans de service continu chez l'employeur.
- d) La personne salariée accumule son ancienneté pendant la durée du congé.
- e) La personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance et de retraite pourvu qu'elle paie la totalité des contributions requises (part de l'employé et de l'employeur).
- f) Ce congé sans solde ne peut être utilisé pour accomplir une autre fonction chez l'Employeur qui n'est pas couverte par la présente convention collective ni pour occuper un emploi chez un sous-traitant.

## 11.02

### CONGÉ AUTOFINANCÉ

- a) Le programme de régime de congé autofinancé vise à permettre à une personne salariée permanente de voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement après la période d'étalement du traitement.
- b) Pour être admissible au programme, toute personne salariée doit avoir complété au moins trois (3) années de service chez l'Employeur et ne pas avoir bénéficié dudit programme de congé autofinancé dans la période de cinq (5) ans précédant le congé.
- c) Demande de participation au programme :
  - 1) La demande écrite doit être faite au directeur du service avec copie au directeur du Service des Ressources humaines, et ce, soixante (60) jours avant la date de début prévue du programme;
  - 2) Dans les trente (30) jours de la demande, l'Employeur informe par écrit la personne salariée de la décision prise en regard de sa demande. Une copie de cette réponse est acheminée au Syndicat;
  - 3) L'Employeur décide du nombre de personnes salariées détentrices du même titre d'emploi par services admissibles en même temps au programme et selon le principe de l'ancienneté au sein d'un même service.
- d) Les conditions prévues au contrat individuel prévoient la période et la durée du congé dont la fin coïncide avec celle du programme. Les pourcentages de traitement applicables sont ceux prévus ci-après :

### Durée de participation au régime (contrat)

Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,40 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 mois	66,66 %	77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 mois	s/o	75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois	s/o	72,20 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	s/o	69,40 %	77,07 %	81,66 %
12 mois	s/o	66,66 %	75,00 %	80,00 %

- e) L'Employeur et la personne salariée concernée signent le cas échéant, le contrat reproduit en annexe « A-12 » de la convention collective.
- f) Les deux parties conviennent que les modalités du programme de congé autofinancé sont assujetties au respect des dispositions prévues par les ministères du Revenu provincial et fédéral.

### **ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX**

12.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) lors de son mariage – cinq (5) jours ouvrables;
- b) lors du décès de son conjoint, de l'un de ses enfants, d'un de ses petits-enfants, de son père ou de sa mère – cinq (5) jours ouvrables ou quatre (4) jours consécutifs ouvrables plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;
- c) lors du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère : du jour du décès au jour des funérailles (maximum de quatre (4) jours ouvrables) ou

un maximum de trois (3) jours ouvrables (du jour du décès au jour des funérailles) plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;

Aux fins d'application de l'article 12.01 c), la notion de beau-père et de belle-mère s'applique également au conjoint du père ou de la mère de la personne salariée.

- d) lors du décès de ses grands-parents, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de sa bru, de son gendre, de son oncle, de sa tante – le jour des funérailles ou le jour de la cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;
- e) lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant – trois (3) jours ouvrables;
- f) lors du baptême de son enfant : la journée de l'événement si prévu au travail.

12.02 Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, jusqu'à dix (10) journées par année, dont cinquante pour cent (50%) seulement pourra être fractionnable en demi-journées, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. En autant que possible, la personne salariée en fait la demande la veille sur le formulaire usuel des demandes de congés autorisés.

12.03 Pour bénéficier des congés prévus ci-dessus (article 12.01 (a) à (f)), la personne salariée fournit, sur demande de l'Employeur, une attestation de ces faits.

12.04 Dans tous les cas mentionnés à l'article 12.01 (a) à (f) et 12.02, la personne salariée prévient son supérieur immédiat avant son départ, à moins d'impossibilité de le faire, elle l'informera dès que possible. Dans le cas des congés prévisibles, la personne salariée travaillant sur horaire rotatif prévient son supérieur immédiat de l'une des façons prévues à l'article 13 concernant les demandes de congés.

12.05 Les congés prévus au présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé annuel payé, jour de repos hebdomadaire ou jour de fête chômé et payé prévu en vertu des présentes, à l'exception des paragraphes (a), (b), (c), et(e) de l'article 12.01 dont les congés sont accordés automatiquement.

12.06 Toute personne salariée appelée à être témoin devant une Cour de justice, à la demande de l'Employeur ou d'une tierce partie portant sur une cause ayant une relation directe ou indirecte entre la Ville et ladite tierce partie, ne doit subir aucune perte de salaire. De plus, l'Employeur s'engage à défrayer toutes les dépenses encourues par cette personne salariée selon les politiques municipales applicables. Dans le cas où la personne salariée est tenue de se servir de son véhicule pour s'y déplacer, elle reçoit l'allocation au kilomètre déterminée par la politique de la Ville pour l'excédent du kilométrage effectué entre son lieu de travail et l'endroit à se rendre si elle est au travail ou l'excédent du kilométrage effectué entre son lieu de résidence et l'endroit à se rendre lors d'un jour de repos hebdomadaire.

La personne salariée appelée à agir comme juré ne subit aucune perte de salaire; elle reçoit alors son plein salaire et elle rembourse à l'Employeur les indemnités qu'elle reçoit pour cette charge.

Cependant, si la personne salariée doit comparaître en dehors de ses heures régulières de travail, dans une cause où l'Employeur est partie, elle est rémunérée en temps supplémentaire conformément à l'article 19.

12.07 La personne salariée concernée par l'un ou l'autre des événements mentionnés à l'article 12.01 obtient, à sa demande, un congé additionnel d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables; ces jours de congé sont, au choix de la personne salariée, pris à même sa banque de congés annuels, sa banque de temps remis ou sont considérés comme sans solde.

12.08 Dans tous les cas, si le lieu des funérailles, tel que prévu aux paragraphes (b), (c) et (d) de l'article 12.01, se trouve à plus de deux cents (200) km de la résidence principale de la personne salariée (distance de route évaluée selon l'outil Google), l'Employeur accorde une journée additionnelle de congé payé. Cette journée additionnelle de congé payé est applicable une seule fois par décès.

### **ARTICLE 13 CONGÉS FÉRIÉS**

13.01 Toute personne salariée bénéficie des jours de fêtes suivants qui sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés :

- le Jour de l'an;
- le lendemain du Jour de l'an;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée Nationale des patriotes);
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la fête du Canada;
- le premier lundi du mois d'août;
- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâce;
- l'après-midi de la veille de Noël\*;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- l'après-midi de la veille du Jour l'an\*.

- Les congés civiques proclamés par son Honneur le Maire sont considérés comme des jours de fête chômés et payés, si l'Employeur ne fait pas travailler ses personnes salariées ces jours-là.

\*La personne salariée travaillant sur horaire rotatif ou variable bénéficie des quatre (4) dernières heures de son quart normal de travail lors de ces deux journées en guise de congé, à l'exception des personnes salariées travaillant au Service de l'environnement.

13.02 En plus des congés énumérés à l'article précédent, l'Employeur s'engage à accorder à la personne salariée régie par la présente tout jour de fête chômé et payé décrété par un gouvernement supérieur par loi générale ou spéciale.

13.03 Une journée de fête chômée et payée est créditée à raison de huit (8) heures sauf pour la personne salariée sur horaire rotatif ou variable. Le débit pour la prise d'une

journee de fête chômée et payée est fait en fonction du nombre d'heures prévu à l'horaire de la personne salariée.

13.04 Congés mobiles

Deux (2) jours de congé mobile, soit l'équivalent de seize (16) heures au total, sont accordés à la personne salariée permanente et temporaire long terme pour chaque année de calendrier au choix de celle-ci après entente avec son supérieur immédiat. Ces congés doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Advenant que ces congés ne puissent être pris, ils sont alors transférables en vacances à l'année suivante ou monnayables, et ce, au choix de la personne salariée.

13.05 Reprise de congé:

- a) Lorsque le congé tombe un samedi, un dimanche, un jour de repos hebdomadaire ou pendant une absence maladie de courte durée (selon la définition de l'assurance collective), la personne salariée ne perd pas ce congé. Il est reporté au premier jour ouvrable qui suit ou à toute autre date après entente entre les parties.
- b) Malgré le paragraphe (a), pour la personne salariée sur horaire rotatif ou variable, lorsqu'un jour de fête chômé et payé tombe durant une journée de travail prévu à l'horaire, un jour de repos hebdomadaire ou pendant une absence maladie courte durée et que l'Employeur décide de maintenir ses activités, la personne salariée ne perd pas ce congé. Ainsi, la personne salariée reçoit un congé compensatoire de huit (8) heures dans une banque de congé férié à être utilisé à toute autre date après entente entre les parties, et la différence des heures entre le crédit et le nombre d'heures prévu à son horaire lui est payé à son taux de salaire régulier (100%).
- c) Dans le cas du paragraphe (b), pour la personne salariée sur horaire rotatif aux arénas, la reprise d'un congé compensatoire ne doit pas occasionner de temps supplémentaire et le moment de la prise de congé se fait après entente avec le supérieur immédiat. Lorsque l'aréna est en opération (glace) toute demande doit être acheminée avant 16 h le mercredi de la semaine précédente.

13.06 Advenant le cas où une personne salariée n'aurait pu bénéficier, au 30 novembre de l'année, de la totalité des jours de fête chôvés et payés prévus à l'article 13.01, ils lui seront remboursés, au mois de décembre suivant, selon le taux horaire régulier de ladite personne salariée au 31 décembre de l'année où ces congés auraient dû être pris.

13.07 Droit aux congés :

- a) Personne salariée permanente : Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée permanente doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit autorisée au préalable, par l'Employeur ou prévue par la convention collective.

b) Personne salariée temporaire : Pour bénéficier d'un jour de fête chômé et payé, la personne salariée temporaire ne doit pas s'être absentée du travail, sauf si prévu à la présente convention, le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit ce jour, à moins que cette absence soit prévue à la convention collective.

13.08 La personne salariée temporaire embauchée ou mise à pied durant une semaine (du dimanche au samedi) où un jour de fête chômé et payé survient, reçoit la rémunération prévue pour une semaine normale de travail (quarante (40) heures).

13.09 La personne salariée sur horaire rotatif ou variable travaillant le jour de Noël ou le jour de l'An est rémunérée au taux double (200 %) de son salaire horaire régulier, en plus de bénéficier d'un jour de congé à une autre date à être déterminée entre les parties. La personne salariée sur horaire rotatif ou variable travaillant le dimanche de Pâques est rémunérée au taux double (200 %) de son salaire horaire régulier. Cette rémunération aux taux double n'est pas du temps supplémentaire.

13.10 Service de l'environnement :

a) Pour la personne salariée assujettie à l'un des horaires prévus à l'annexe A-10, sauf les annexes A-10 b) et A-10 d), les jours suivants sont des jours de fêtes payés à la personne salariée au taux régulier du salaire (100 %), à raison du nombre d'heures prévu à son horaire de travail. Malgré ce qui précède, pour la personne salariée sur l'horaire de l'homme de relève, le nombre d'heures demeure à raison du nombre d'heures prévu à l'horaire de ce dernier comme homme de relève, donc 8 h ou 9 h selon le cas. Le paiement de ce congé est fait à la période de paie correspondante à la survenance de ce congé.

- le Jour de l'an;
- le lendemain du jour de l'An\*;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques\*;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) \*
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la fête du Canada\*;
- le premier lundi d'août;
- la fête du Travail;
- l'Action de Grâce\*;
- la veille de Noël\*;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël\*;
- la veille du Jour de l'an;

\* congés auxquels la personne salariée peut renoncer conformément au paragraphe (b) ci-dessous.

b) Malgré ce qui précède, la personne salariée peut renoncer une (1) fois par année à la totalité ou à une partie du paiement de sept (7) jours de congés fériés pour un maximum d'heure de cinquante-six (56) heures pouvant être repris en temps. Dans ce cas, elle se voit, en plus de sa rémunération régulière, crédité huit (8) heures dans une banque de congé férié par congé et la différence des heures entre le crédit

et le nombre d'heures prévu à son horaire lui est payé à son taux régulier de salaire (100 %) lors de la survenance du congé. Malgré ce qui précède, pour la personne salariée sur l'horaire de l'homme de relève, le nombre d'heures demeure à raison du nombre d'heures prévu à l'horaire de ce dernier comme homme de relève, donc 8 h ou 9 h selon le cas.

- 1) Pour bénéficier des sept (7) jours de congés fériés pris en temps, la personne salariée doit en aviser par écrit son supérieur immédiat et le Directeur des ressources humaines avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente où les congés sont applicables, sinon le tout lui est payé conformément aux dispositions de l'article 13.10 (a) de la convention collective.
- 2) La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat avant l'affichage de l'horaire de l'homme de relève dans la semaine où le congé doit être pris.
- 3) Le temps ainsi remis ne peut être repris à une date qui coïncide avec un autre congé férié ou pendant la dernière semaine complète de décembre et la première semaine complète de janvier à moins que les besoins du service le permettent.
- 4) L'Employeur accorde la remise du congé à condition qu'il y ait suffisamment de personnel disponible pour assurer l'opération normale des usines et que la personne demandée pour remplacer la personne salariée permanente accepte de le faire.
- 5) Le temps est repris en période de huit (8), neuf (9) et douze (12) heures du lundi au samedi ou le dimanche lorsque l'homme de relève a été inscrit à l'horaire préalablement.
- 6) Si la personne salariée n'a pas repris l'équivalent des sept (7) jours fériés au 30 novembre de l'année, le solde d'heures lui sera remboursé en décembre à raison de 100 % du salaire régulier de ladite personne salariée au 31 décembre de l'année où ces congés auraient dû être pris.
- 7) La personne salariée, qui prend une journée de reprise de temps pour congé férié durant sa relève, demeure en disponibilité pour tous les autres jours de la semaine.
- 8) Le choix des dates de reprise se fait par ancienneté.
- 9) Le supérieur immédiat confirme l'acceptation de la reprise de temps pour congé férié lors de l'affichage de l'horaire.
- 10) Les vacances sont accordées avant toute prise de temps pour congé férié.

c) Congés mobiles

Un jour (1) de congé mobile, soit l'équivalent de huit (8) heures au total, est accordé à la personne salariée permanente et temporaire long terme pour chaque année de calendrier. Cette journée doit être prévue avant l'affichage de l'horaire et elle est

accordée à la condition qu'il y ait suffisamment de personnel pour assurer les opérations normales des usines (ne doit pas générer de temps supplémentaire). Ce congé doit être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Advenant que ce congé ne puisse être pris, il est alors transférable en vacances à l'année suivante ou monnayable, et ce, au choix de la personne salariée.

- d) Les congés fériés prévus à l'article 13.10 (a) sont monnayables et payables sur le chèque de paie suivant ledit congé ou repris en temps lorsqu'acquis.

#### **ARTICLE 14 VACANCES ANNUELLES**

14.01 Toute personne salariée à droit :

- a) si elle a moins d'un (1) an de service au premier mai de chaque année : un (1) jour de vacances payé à son taux régulier par mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables;
- b) si elle a un (1) an de service : dix (10) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;
- c) si elle a deux (2) ans de service : quinze (15) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;
- d) si elle a sept (7) ans de service : vingt (20) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;
- e) si elle a quinze (15) ans de service : vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;
- f) si elle a vingt-deux (22) ans de service : trente (30) jours ouvrables de vacances payés à son taux régulier;
- g) à compter de la vingt-troisième (23<sup>e</sup>) année de service, à un (1) jour ouvrable supplémentaire par année de vacances payé à son taux régulier jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) jours ouvrables;
- h) toute personne salariée qui n'a pas complété le nombre d'années de service requis pour passer d'un quantum de vacances à un quantum supérieur, voit son nombre de jours de vacances augmenté au nouveau quantum lequel est alors réduit proportionnellement à ses mois de service pour toute année non complétée, selon la modalité suivante : 0,4 journée par mois de service non complété pour atteindre le nouveau quantum, maximum cinq (5) jours ouvrables.
- i) aux fins d'application du présent article, un jour ouvrable de vacances équivaut à un crédit de huit (8) heures.
- j) aux fins d'application du présent article, la personne salariée affectée à un horaire de travail de plus de huit (8) heures par jour, le débit de la prise de vacances sera celui du nombre d'heures prévu à son horaire normal de travail.

- 14.02 Toute personne salariée reçoit son plein salaire pour la période de ses vacances basé sur le taux horaire qu'elle reçoit au moment de la prise desdites vacances, soit :
- Le taux de salaire horaire de son affectation saisonnière;
  - Le taux de salaire horaire d'une affectation en vacance temporaire (article 21.05 (d));
  - Le taux de salaire horaire obtenu lors d'une affectation temporaire pour une période minimale de quarante (40) heures précédant le début des vacances. La personne salariée devra compléter le formulaire approprié afin que les ajustements soient apportés.

14.03 Choix de vacances :

- a) Aux fins d'application de la présente convention, la période donnant droit à la prise des vacances s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, et ce, en tenant compte du choix de la personne salariée. Les vacances annuelles peuvent être prises en une ou plusieurs périodes.
- b) Le choix de la date de prise des vacances se fait au sein de chaque lieu de rassemblement, par unité supervisée par un contremaître, par ordre d'ancienneté, entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril. Lors du choix, les vacances annuelles ont priorité sur le temps remis. Au cours de la première semaine du mois de mai, l'Employeur affiche la liste des personnes salariées et leurs dates de vacances.

Pour les personnes salariées assujetties à deux choix d'affectation saisonnière (voirie, aqueduc-égout et drainage de surface et parcs et espaces verts), le choix de vacances exprimé entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril couvre la période de vacances de l'affectation saisonnière de la période estivale. Ces personnes salariées procèdent à un second choix de vacances dans les (15) jours suivants le choix d'affectation saisonnière hivernale.

- c) Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté et chaque personne salariée peut choisir jusqu'au maximum du quantum de ses vacances annuelles. Par ailleurs, à partir du 3<sup>e</sup> lundi de juin jusqu'au 1<sup>er</sup> lundi de septembre, l'Employeur garantit, à chaque personne salariée permanente, un minimum de deux semaines durant la période estivale décrite ci-haut, à la condition qu'elle possède les crédits nécessaires. Les choix de vacances exprimés en bloc d'une semaine ont préséance sur les demandes à la pièce.
- d) Le choix des dates de vacances ne peut être refusé sans motif valable, sauf lorsque les besoins du service le justifient. Dans ce cas, le refus s'effectue selon l'ordre inverse d'ancienneté, selon les blocs choisis.
- e) La personne salariée qui a négligé de faire son choix de vacances annuelles conformément à l'article 14.03 b) et ce, sans raison valable, peut prendre ses vacances dans les périodes qui demeurent disponibles et selon les exigences du service.

- f) Pour les vacances restantes et non choisies conformément à l'article 14.03 b) elles peuvent être prises, au choix de la personne salariée, à la semaine, à la journée ou en heures. La personne salariée peut les prendre après avis de quarante-huit (48) heures, via le formulaire usuel, auprès de son supérieur immédiat. La règle du premier arrivé, premier servi s'applique et l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.
- g) Personne salariée sur horaire rotatif aux arénas :

Malgré le paragraphe (f), pour les vacances restantes et non choisies entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril, elles peuvent être prises, au choix de la personne salariée, à la semaine ou à la journée. La prise de ces vacances ne doit pas occasionner de temps supplémentaire et le moment de la prise se fait après entente avec le supérieur immédiat. Lorsque l'aréna est en opération (glace) toute demande doit être acheminée avant 16 h le mercredi de la semaine précédente.

- h) Sur avis à son supérieur immédiat, une personne salariée peut procéder à l'annulation de sa ou ses journées de vacances déjà prévues. En autant que possible, l'Employeur offre, par ordre d'ancienneté dans le groupe de travail concerné, les plages temps-vacances ainsi libérées.

La personne salariée qui procède à l'annulation de son choix de vacances peut, selon les dispositions prévues au présent article, soumettre un nouveau choix de vacances à l'Employeur.

- i) Advenant qu'une personne salariée n'a pas été en mesure de prendre ses vacances annuelles entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante, elle peut transférer ses jours de vacances inutilisés l'année suivante. Cependant, ce transfert est limité à cinquante pour cent (50 %) du quantum de vacances annuelles de l'année courante, au crédit de la personne salariée. Par ailleurs, pour des circonstances exceptionnelles et imprévues, le Directeur du Service des ressources humaines peut autoriser un transfert supérieur.
- j) Sur demande écrite au Directeur du Service des ressources humaines, la personne salariée, qui le désire, peut prendre par anticipation à compter du 1<sup>er</sup> janvier, un nombre de jours égal aux deux tiers (2/3) des vacances annuelles auxquelles elle a normalement droit le 1<sup>er</sup> mai suivant. Advenant que la personne salariée quitte le service de l'employeur ou décède avant le 1<sup>er</sup> mai, l'Employeur apporte les correctifs, si nécessaire, au dossier de paie de la personne salariée en conformité des jours de vacances accumulés à la date de son départ ou au décès, conformément aux paragraphes qui précèdent.

#### 14.04 Service de l'environnement

- a) Malgré les paragraphes (b) et (c) de l'article 14.03, la personne salariée travaillant sur un horaire rotatif au Service de l'environnement prend ses vacances annuelles selon les dispositions suivantes :

- i) Les vacances sont prises en bloc minimum d'une semaine (du dimanche au samedi inclusivement), à raison d'une seule personne salariée à la fois par fonction, par secteur, par usine, par semaine.
  - ii) Entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril, le choix de la période de vacances est fait selon l'ancienneté de chaque personne salariée conformément à l'alinéa (i). Dans un premier tour, toutes les personnes salariées ont droit à deux semaines de vacances entre le 3<sup>e</sup> lundi de juin et le 1<sup>er</sup> lundi de septembre en autant qu'elles aient accumulé suffisamment de jours de vacances à leur crédit. Si, après ce premier tour, des semaines demeurent disponibles pour des fins de vacances, par ordre d'ancienneté, les personnes salariées peuvent planifier une semaine additionnelle de vacances. Au cours de la première semaine du mois de mai, l'Employeur affiche la liste des personnes salariées et leurs dates de vacances.
- b) Malgré le paragraphe (f) de l'article 14.03, pour les personnes salariées travaillant sur horaire rotatif au Service de l'environnement, les vacances restantes, non choisies entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril, doivent être prises en bloc d'une semaine complète. Advenant qu'il reste moins d'une semaine complète de vacances, les journées de vacances restantes doivent être prises entières et par bloc, à moins qu'elles soient prises un samedi ou un dimanche immédiatement avant ou après une semaine de vacances complète. La personne salariée peut les prendre après avoir complété le formulaire usuel à cet effet et l'avoir remis à son supérieur immédiat avant l'affichage de l'horaire. En tout temps, la priorité est accordée aux demandes de bloc d'une semaine de vacances avant de considérer les demandes de vacances à la journée. La règle du premier arrivé, premier servi s'applique. Nonobstant ce qui précède, les congés à la pièce pourront être pris du lundi au vendredi, en jour complet uniquement et ne devront pas dépasser 40 heures selon les mêmes modalités ci-haut mentionnées.
- c) Au Service de l'environnement, pour les personnes salariées travaillant sur horaire rotatif, aucun jour de vacances ne peut être pris pendant la dernière semaine complète de décembre et la première semaine complète de janvier. Pour ce qui est de l'homme de relève, des vacances peuvent lui être accordées si les besoins opérationnels du Service le permettent et que cette personne demeure en disponibilité.

14.05 Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter le service de l'Employeur ou décède, elle a droit ou ses héritiers, au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ ou au décès, conformément aux dispositions du présent article et proportionnellement à ce qui lui est dû.

14.06 Personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie :

La personne salariée victime d'une maladie ou d'un accident et non rétablie avant le début de la période fixée pour ses vacances ou la personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie ou devant recevoir une intervention médicale la rendant invalide pour une période minimale de trois (3) jours après le début de sa période de vacances peut, sur présentation d'un certificat médical attestant de la situation, ajourner les jours de vacances non utilisés à une date ultérieure qui doit être convenue entre elle et son supérieur immédiat.

14.07 Absence par maladie ou accident :

- a) Une absence pour maladie ou accident subit ou non dans l'exercice de ses fonctions, ne constitue pas une interruption des années d'emploi quant à l'établissement du nombre de jours de vacances annuelles auxquels la personne salariée a droit à son retour au travail, et ce, nonobstant la durée de ladite absence.
- b) La personne salariée absente du travail, pour moins de cinquante-deux (52) semaines consécutives, bénéficie des avantages de l'article des vacances annuelles de la même façon que si elle avait été au travail.
- c) La personne salariée absente du travail, pour plus de cinquante-deux (52) semaines consécutives, conserve en réserve les crédits de vacances annuelles accumulées avant son départ. Dans l'année du retour au travail, la personne salariée bénéficie des crédits de vacances annuelles accumulées avant son départ, plus un plein quantum de vacances annuelles, calculé selon le nombre d'années d'emploi créditées au 30 avril de l'année du retour au travail. De plus, au 30 avril suivant le retour au travail, la personne salariée reçoit comme crédit de vacances un prorata du quantum auquel elle a droit selon le temps compris entre sa date de son retour au travail et le 30 avril suivant.
- d) Advenant que la personne salariée ne puisse prendre tous ses crédits de vacances annuelles accumulées avant le 30 avril suivant l'année de son retour au travail, elle peut alors reporter la balance des crédits à l'année suivante.
- e) Advenant que la personne salariée prenne sa retraite ou décède durant sa période d'absence, seuls les crédits de vacances annuelles accumulées avant son départ et les crédits, au prorata, qu'elle aurait eues droit pour les cinquante-deux (52) premières semaines d'absence lui sont payés, ou sont payés à la succession de la personne salariée.

14.08 La personne salariée touchée par l'un des évènements prévus aux paragraphes (b),(c),(d) et (e) de l'article 12.01, après le début de sa période de vacances peut, sur avis à cet effet, transférer les jours de vacances non utilisés à une date ultérieure qui peut être convenue entre lui et son supérieur immédiat.

**ARTICLE 15 CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 15.01 L'Employeur ne peut rétrograder ou congédier une personne salariée, lui refuser une promotion ou exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse, de maternité ou d'allaitement.
- 15.02 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Au même moment, elle indique aussi la date prévue de son retour au travail. L'Employeur peut faire vérifier le certificat de la personne salariée par son médecin.

- 15.03 La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la personne salariée. Cependant, ledit congé ne peut débuter avant la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement. Par ailleurs, la personne salariée doit retourner au travail au plus tard dix-huit (18) semaines après la naissance de son enfant, ou au plus tard douze (12) semaines après une interruption de grossesse. Toutefois, si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continue à compter de la semaine de l'événement.
- Malgré ce qui précède, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Elle doit présenter un certificat médical si un tel retour est dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement.
- 15.04 Durant sa grossesse, la personne salariée peut s'absenter du travail le temps nécessaire pour subir des examens médicaux afférents à sa grossesse, le tout sans perte de traitement. La personne salariée avise son supérieur le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter. Pour bénéficier du présent article, la personne salariée doit fournir à l'Employeur, sur demande, une attestation de visite médicale pour fin de grossesse.
- 15.05 Si la personne salariée enceinte est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors du congé de maternité, parental ou d'adoption offert dans la présente convention collective, elle peut bénéficier des dispositions du congé du régime de remplacement du salaire et autres avantages sociaux selon le régime applicable. La Ville peut faire vérifier le certificat médical et la condition médicale de la personne salariée par son médecin.
- 15.06 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, l'Employeur, lorsque possible, affecte la personne salariée à une autre fonction ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Le certificat médical et la condition médicale de la personne salariée peuvent être vérifiés par le médecin de l'Employeur. Les dispositions de la réaffectation et du retrait préventif sont celles prévues aux différentes lois en vigueur à ce sujet.
- 15.07 a) Pendant son congé de maternité, la personne salariée conserve ses droits et privilèges et accumule son ancienneté. Cependant, la personne salariée ne peut bénéficier des jours de fêtes chômés et payés durant cette absence.
- b) Afin de conserver ses droits relatifs aux couvertures d'assurance et sa participation au régime de retraite, la personne salariée en congé de maternité doit au cours de son congé de maternité défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes.
- 15.08 a) La personne salariée qui, durant son congé de maternité, a droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parental peut bénéficier de prestations supplémentaires de l'Employeur. Elle doit, pour ce faire, adresser une demande à

cet effet au Service des ressources humaines, trois (3) semaines avant qu'elle ne commence à recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parental.

b) Sur présentation de son premier talon de chèque ou preuve de dépôt du Régime québécois d'assurance parental ainsi que des preuves subséquentes, si nécessaire, au Service des ressources humaines, l'Employeur verse à la personne salariée la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire brut de cette personne salariée et le montant brut qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parental, et ce, pour une période maximale de quinze (15) semaines. Cependant, la combinaison des prestations du Régime québécois d'assurance parental et du supplément versé par l'Employeur en vertu du présent paragraphe ne doit pas faire en sorte que la personne salariée reçoive plus de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire brut hebdomadaire.

15.09 La personne salariée qui accouche et dont l'enfant est hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu après entente avec l'Employeur. Dans un tel cas, elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter à une date ultérieure en tenant compte des besoins de l'enfant. Pour la personne salariée qui a droit aux dispositions de l'article 15.08, le paiement des prestations supplémentaires de l'Employeur est conditionnel au paiement des prestations du Régime québécois d'assurance parental.

15.10 À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous les droits, avantages et bénéfiques sauf si prévu autrement.

Cependant, la personne salariée peut être réintégrée à un autre poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'elle ait postulé pour ledit poste suivant la procédure prévue et qu'elle ait obtenu le poste.

Enfin, advenant le cas où le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité soit aboli suite à une réforme administrative, l'Employeur peut affecter la personne salariée à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'elle avait avant de quitter pour son congé de maternité.

15.11 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui peuvent lui être exigées en vertu du Régime québécois d'assurance parental, lorsque le revenu de la personne salariée excède les maximums autorisés dans le cadre de cette législation.

15.12 La personne salariée qui ne se présente pas au travail, sans raison valable, à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur, est présumée avoir démissionné.

15.13 Congé de paternité

Une personne salariée a droit à un congé de paternité d'au moins cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Le congé de paternité est accordé après qu'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, soit donné à la Ville.

- 15.14 a) Pendant son congé de paternité, la personne salariée conserve ses droits et privilèges et accumule son ancienneté. Cependant, celle-ci ne peut bénéficier des jours de fêtes chômés et payés durant son absence.
- b) Afin de conserver ses droits relatifs aux couvertures d'assurance et sa participation au régime de retraite, la personne salariée en congé de paternité doit défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes.
- 15.15 La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé peut fractionner en semaine son congé de paternité après entente avec l'Employeur. Dans un tel cas, elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de paternité et le compléter à une date ultérieure en tenant compte des besoins de l'enfant. Le congé peut également être fractionné, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, dans le cas de la maladie ou de l'accident de l'un des parents si la personne salariée justifie au moins trois (3) mois de service continu.
- 15.16 À la fin de son congé de paternité, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous les droits, avantages et bénéfices sauf si prévu autrement. Cependant, celle-ci peut être réintégrée à un autre poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'elle ait postulé pour ledit poste suivant la procédure prévue et qu'elle ait obtenu le poste.
- Enfin, advenant le cas où le poste qu'elle occupait avant son congé de paternité soit aboli suite à une réforme administrative, l'Employeur peut affecter la personne salariée à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'elle avait avant
- 15.17 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui peuvent lui être exigées en vertu du Régime québécois d'assurance parental, lorsque le revenu de celle-ci excède les maximums autorisés dans le cadre de cette législation.
- 15.18 La personne salariée qui ne se représente pas au travail, sans raison valable, à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur, est présumée avoir démissionné.

## **ARTICLE 16 CONGÉ PARENTAL**

- 16.01 À la fin de son congé de maternité, l'Employeur accorde un congé parental sans solde, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, à la personne salariée qui en fait la demande écrite au moins trois (3) semaines avant le début dudit congé. Lors de sa demande, la personne salariée doit indiquer la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né. Le congé parental de la personne salariée doit prendre fin au plus tard soixante-dix (70) semaines après l'accouchement. Les modalités d'un tel congé sont conformes aux lois en vigueur à ce sujet.
- 16.02 Toute personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives, et ce, dans les soixante-dix (70) semaines suivant la date de l'accouchement de sa conjointe. Pour avoir droit à ce congé, la personne salariée avise par écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en fournissant un certificat

médical attestant la grossesse ou l'accouchement de sa conjointe. Lors de sa demande, la personne salariée doit indiquer la date du début du congé et celle du retour au travail.

16.03 La personne salariée peut revenir au travail plus tôt qu'à la date indiquée lors de sa demande de congé, à la condition d'en avoir avisé par écrit l'Employeur trois (3) semaines à l'avance.

16.04 La personne salariée qui ne se présente pas au travail, sans raison valable, à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur, est présumée avoir démissionné.

16.05 a) Pendant son congé parental, la personne salariée n'accumule plus les bénéfices prévus à la présente convention. Cependant, elle continue d'accumuler son ancienneté.

b) Afin de conserver ses droits relatifs aux couvertures d'assurance et sa participation au régime de retraite, la personne salariée en congé parental doit défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes.

16.06 À la fin du congé parental, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous les droits, avantages et bénéfices sauf si prévu autrement.

Cependant, la personne salariée peut être réintégrée à un autre poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'elle ait postulé pour ledit poste suivant la procédure prévue et qu'elle ait obtenu le poste.

Enfin, advenant le cas où le poste que la personne salariée occupait avant son congé parental soit aboli suite à une réforme administrative, l'Employeur peut affecter la personne salariée à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'elle avait avant de quitter pour son congé parental.

## **ARTICLE 17 CONGÉ D'ADOPTION**

17.01 La personne salariée qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines sans solde. Pour bénéficier de ce congé, l'enfant adopté doit être d'âge mineur et il ne doit pas s'agir de l'enfant de la conjointe ou du conjoint de la personne salariée.

17.02 Le congé d'adoption débute le jour où l'enfant est pris en charge par sa famille adoptive 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. Le congé d'adoption doit se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui soit confié.

17.03 Pour avoir droit au congé d'adoption, la personne salariée doit aviser par écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en fournissant les documents attestant l'acte d'adoption. La personne salariée indique sur son avis la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté.

- 17.04 a) Pendant son congé d'adoption, la personne salariée n'accumule plus les bénéfices prévus à la présente convention. Cependant, elle continue d'accumuler son ancienneté.
- b) Afin de conserver ses droits relatifs aux couvertures d'assurance et sa participation au régime de retraite, la personne salariée en congé d'adoption doit défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes.
- 17.05 La personne salariée peut revenir au travail plus tôt qu'à la date indiquée lors de sa demande de congé à la condition d'en avoir avisé par écrit l'Employeur trois (3) semaines à l'avance.
- 17.06 À la fin du congé d'adoption, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous les droits, avantages et bénéfices sauf si prévu autrement.
- Cependant, la personne salariée peut être réintégrée à un autre poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'elle ait postulé pour ledit poste suivant la procédure prévue et qu'elle ait obtenu le poste.
- Enfin, advenant le cas où le poste que la personne salariée occupait avant son congé d'adoption soit aboli suite à une réforme administrative, l'Employeur peut affecter la personne salariée à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'elle avait avant de quitter pour son congé d'adoption.
- 17.07 La personne salariée qui ne se présente pas au travail, sans raison valable, à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur, est présumée avoir démissionnée.

## **ARTICLE 18 SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DU TRAVAIL**

### **18.01 Principe général**

L'Employeur et le Syndicat prennent les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des personnes salariées en tout temps sur les lieux de travail, et celles-ci doivent être informées des risques inhérents à leur travail.

La personne salariée doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité, son intégrité physique et celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

### **18.02 Comités de santé et sécurité**

Comme intervenants privilégiés dans le domaine de la santé et sécurité au travail, l'Employeur et le Syndicat forment un comité paritaire central de santé et sécurité ainsi que des comités paritaires sectoriels de santé et sécurité au travail dans les services suivants :

Service des travaux publics (opérations de terrain)

Divisions voirie, des parcs, espaces verts et arénas et aqueduc, égouts et drainage de surface.

Service des travaux publics (entretien des édifices)

Divisions gestion de la flotte et des équipements et entretien des édifices

### Service de l'environnement

Autres services (police, incendie, loisirs, approvisionnement) les points touchant ces services devront être discutés à l'intérieur du comité paritaire de santé-sécurité du service des travaux publics.

Ces comités paritaires de santé et sécurité sont composés de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants des personnes salariées, dont l'agent syndical à la santé et sécurité ou son remplaçant, nommé par le Syndicat. Les rencontres ont lieu pendant les heures de travail et sur les lieux de travail, selon la fréquence et les règles établies par les membres de ces comités par entente soumise à l'approbation des instances mandatées des parties.

Les rencontres des différents Comités paritaires de santé-sécurité se tiennent à tous les mois ou au besoin, sauf pour les mois de juillet et août.

Nonobstant ce qui précède, les rencontres du Comité paritaire central de santé-sécurité se tiennent sur une base trimestrielle, ou au besoin.

Ces comités ont pour mandat, en outre dans le cadre de la législation en santé et sécurité applicable à l'administration municipale, et ce, sans être limitatif, de :

- a) analyser les rapports d'enquêtes, d'accidents et d'incidents dont les dommages matériels sont significatifs, et formuler les recommandations au directeur du service concerné;
- b) tenir à jour un registre des rencontres;
- c) produire un rapport annuel à l'Employeur, au Syndicat et à la CNESST.

18.03

### Droit de refus

- a) Toute personne salariée ou groupe de personnes salariées peut refuser de travailler dans des conditions qu'elles jugent dangereuses pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique ou celles des autres personnes salariées.
- b) Lorsqu'une personne salariée refuse d'exécuter un travail, elle doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou un représentant de l'Employeur, si son supérieur immédiat n'est pas présent sur les lieux de travail.
- c) Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou le cas échéant, le représentant de l'Employeur doit aviser le représentant patronal à la prévention et immédiatement celui-ci avise l'agent syndical à la santé et sécurité afin de procéder à l'examen de la situation.

18.04

### Accident du travail

- a) Lorsqu'un accident du travail se produit, l'Employeur informe, dès que possible, l'agent syndical à la santé sécurité.
- b) Toute personne salariée qui est incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ne subit aucune perte de traitement pour la journée ou la fraction de

journée de l'accident. L'Employeur collabore avec la personne salariée pour l'aider dans ses démarches auprès de la CNESST;

- c) Lorsque possible, la personne accidentée, fait rapport de son accident de travail à son supérieur immédiat via le formulaire approprié avant de quitter son travail. Copie de ce formulaire est transmise à l'agent syndical en santé et sécurité.
- d) La personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit au médecin traitant de son choix.
- e) Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée accidentée reçoit son plein salaire net et ce, jusqu'à ce que la CNESST statue définitivement qu'elle souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, laquelle la rend incapable de remplir ses fonctions habituelles ou qu'elle décide que la personne salariée peut reprendre son travail.
- f) Conséquemment, l'obligation de l'Employeur consiste à verser à la personne salariée, conformément au paragraphe (e) ci-dessus, une somme équivalente à son salaire de base net comprenant l'indemnité payable par la CNESST et le montant nécessaire pour compléter la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net de la fonction occupée lors de l'accident par la personne salariée. Il doit s'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que la personne salariée ne subisse aucun préjudice.
- g) Le salaire de base net est établi selon la plus avantageuse des options suivantes :
  - i) Le salaire de base net de la fonction occupée lors de l'accident par la personne salariée est son salaire hebdomadaire, incluant la moyenne du temps supplémentaire des (12) douze derniers mois moins les déductions qui sont habituellement faites pour fins d'impôt fédéral et provincial, de fonds de pension, d'assurance emploi, de régime des rentes du Québec, régime Québécois d'assurance parental, de cotisations syndicales, d'assurances collectives et autres s'il y a lieu;
  - ii) Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire de base net en tenant compte du temps supplémentaire effectué au cours des douze (12) derniers mois jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable tel que déterminé par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), moins les déductions qui sont habituellement faites pour fins d'impôt fédéral, de fonds de pension, d'assurance emploi, de régime de rentes du Québec, régime Québec d'assurance parental, de cotisations syndicales, d'assurances collectives et autres s'il y a lieu.
- h) En cas de refus ou de cessation de versement par la CNESST, l'Employeur verse à la personne salariée, en autant qu'elle se qualifie, les indemnités qu'elle a droit en vertu du régime de remplacement de salaire par suite d'invalidité.

- i) Dans tous les cas, s'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'Employeur a le droit de faire subir un examen médical à la personne salariée, par un médecin de son choix et tout au plus une (1) fois par mois par la suite. Cependant, la personne salariée peut demander que son médecin soit consulté.

18.05 Retour au travail

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de tout mettre en œuvre pour favoriser et accommoder le retour au travail de la personne salariée victime d'une lésion professionnelle.
- b) L'Employeur doit, dans tous les cas d'assignation temporaire, utiliser le formulaire fourni par la CNESST. L'Employeur transmet d'abord le formulaire à la personne salariée et au Syndicat en copie conforme. Ce formulaire est transmis à son médecin traitant. Dans la mesure du possible, la personne salariée doit être assignée à des tâches couvertes par l'unité d'accréditation.

18.06 Conditions générales

- a) L'Employeur informe adéquatement la personne salariée sur les risques reliés à son travail et lui assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que la personne salariée ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.
- b) Malgré les dispositions de l'article 240 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé victime d'un accident du travail conserve son droit de retour au travail :
  - pour un délai minimum de deux (2) ans de la date de l'accident;
  - ou
  - pour un délai de six (6) mois au-delà de sa date de consolidation, si cette date survient moins de six (6) mois avant l'échéance du délai de deux (2) ans ci-haut mentionné;
  - ou
  - pour un délai de six (6) mois au-delà de sa date de consolidation, si cette date survient au-delà de l'échéance du délai de deux (2) ans ci-haut mentionné.

18.07 Équipements et vêtements de sécurité

Les comités paritaires sectoriels de santé et sécurité établissent la liste des équipements et vêtements de sécurité remis à la personne salariée aux fins de son travail. En cas de désaccord entre les parties au sein du comité, le litige est soumis à la procédure de griefs et arbitrage. La liste des équipements individuels et vêtements de sécurité est accessible et disponible sur demande.

18.08 Examen médical préventif

La liste des examens et vaccins est déterminée par les comités paritaires sectoriels de santé et sécurité en conformité avec les programmes de santé applicables.

Les frais pour les examens et les vaccins sont à la charge de l'Employeur. Lorsque les examens et les vaccins ont lieu pendant les heures de travail, la personne salariée a l'obligation de s'y présenter sauf si elle refuse, par écrit, de se faire vacciner.

**ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

19.01 Tout travail en sus et en dehors de la journée régulière de travail, ou de la semaine régulière de travail, ou de l'horaire de travail tel que défini à l'article 26, ou tout travail exécuté à l'un ou l'autre des jours de congés fériés tel que défini à l'article 13 est considéré comme travail supplémentaire.

19.02 Aux fins d'application du présent article la journée débute à 23 h et se termine à 22h59 le jour suivant. (exemple : Sera considéré samedi, (vendredi 23hres) et sera considéré dimanche (samedi, 23hres)

Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit :

- a) au taux du salaire horaire et demi (150 %) de la personne salariée concernée, pour toutes les heures de travail effectuées en sus et en dehors de la journée régulière de travail, ou de la semaine régulière de travail établie à l'article 26;
- b) au taux du salaire horaire et demi (150 %) de la personne salariée concernée pour les six (6) premières heures de travail et au taux double du salaire horaire (200 %) de la personne salariée concernée pour tout travail en sus des six (6) premières heures de travail le samedi;
- c) au taux du salaire horaire double (200 %) de la personne salariée concernée pour tout travail exécuté le dimanche ou un jour de fête chômé et payé;
- d) au taux du salaire prévu ci-dessous pour la personne salariée sur horaire rotatif ou variable:
  - le premier jour de repos hebdomadaire prévu à l'horaire est considéré comme un samedi (paragraphe (b));
  - le deuxième jour de repos hebdomadaire prévu à l'horaire est considéré comme un dimanche (paragraphe (c));
  - les autres jours de repos hebdomadaire prévus à l'horaire sont considérés comme un jour de repos régulier et ils sont rémunérés selon le paragraphe (a).

## Particularités pour inspections des arénas

Nonobstant l'article 19.07 de la convention collective, un horaire d'inspections est mis en place par le Service des travaux publics afin de s'assurer que les inspections de fins de semaine seulement, effectuées en temps supplémentaire, soient partagées à tour de rôle entre les mécaniciens de machines fixes II. Il est convenu qu'un seul employé effectue les dites inspections dans tous les secteurs de la Ville.

Les inspections qui surviennent lors de jours fériés sont offertes aux mécaniciens de machines fixes II par ordre d'ancienneté, et ce, tous secteurs confondus.

Lorsqu'un mécanicien de machine fixes II se désiste de son engagement d'inspection de fin de semaine, il avise son contremaître avant 15h le mercredi qui précède ledit engagement. La plage horaire libérée est offerte par ancienneté entre tous les autres mécaniciens de machines fixes II.

Lorsqu'un mécanicien de machines fixes II ne peut se présenter à son inspection pour des raisons médicales ou autres situations imprévues, il informe le contremaître de garde dès que possible.

Advenant qu'aucun mécanicien de machines fixes II accepte d'effectuer le remplacement d'un collègue absent, la Ville peut forcer, par ordre inverse de date d'embauche ou d'ancienneté, un mécanicien de machines fixes II à effectuer les inspections, tel que prévu à l'article 19.07 de la convention collective.

Tout bris nécessitant une intervention majeure (ou plus complexe) doit être rapporté au contremaître de garde. Ce dernier procède au rappel d'un mécanicien de machines fixes II, par ordre d'ancienneté et selon le secteur. Il est entendu que le mécanicien de machines fixes II en fonction sur les inspections doit avoir terminé ses inspections quotidiennes prioritairement avant de répondre à un rappel.

19.03 À l'exception des dispositions de l'article 19.05 (d), le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré selon le temps effectivement travaillé.

### 19.04 Paiement ou accumulation du temps supplémentaire

Une personne salariée peut choisir d'être payée ou d'accumuler son temps supplémentaire selon les dispositions suivantes :

a) Le temps supplémentaire est payé, après un délai administratif de saisie, à même le cycle de paie régulière des personnes salariées.

b) i) Pour la personne salariée permanente et temporaire long terme, le temps supplémentaire peut être accumulé dans une banque de temps remis qui ne doit jamais excéder cent vingt (120) heures régulières par année.

Malgré le paragraphe précédent, la personne salariée temporaire ayant au moins sept cent vingt (720) heures travaillées peut accumuler un maximum de quatre-vingts (80) heures annuellement dans une banque de temps remis. Prioritairement, les quarante (40) premières heures servent dans l'unique but de combler les heures manquantes générées

par l'horaire d'été pour ainsi l'amener à une semaine de travail de quarante (40) heures. Ce quarante (40) heures est automatiquement débité à partir du début de la période des heures estivales à moins d'une demande écrite à l'effet contraire formulée au Service des ressources humaines deux semaines à l'avance.

Il est possible de maintenir quarante (40) heures dans la banque suite à un avis formulé au Service des ressources humaines. Sinon, les heures restantes seront automatiquement débitées jusqu'à concurrence de cinquante-quatre (54) heures pour combler les heures manquantes générées par l'horaire d'été.

- ii) Une personne salariée permanente et temporaire long terme peut reprendre un maximum de cent vingt (120) heures de temps remis par année. Pour la personne salariée temporaire ayant au moins sept cent vingt (720) heures, un total de quarante (40) heures peut être repris en temps par année. Dans les deux cas, la reprise est possible selon les modalités suivantes.
- iii) La prise du temps remis ne doit pas occasionner de temps supplémentaire et le moment de la prise se fait après entente avec le supérieur immédiat, le tout afin de respecter les exigences du service.
- iv) Dans le cas de la personne salariée sur horaire rotatif au Service de l'environnement, toute demande visée à l'alinéa (iii) doit être acheminée avant 16 h le mercredi de la semaine précédente.
- v) Dans le cas de la personne salariée sur horaire rotatif aux arénas, toute demande visée à l'alinéa (iii) doit être acheminée avant 16 h le mercredi de la semaine précédente.
- vi) La personne salariée permanente et temporaire long terme peut transférer un maximum de quatre-vingts (80) heures de temps remis de sa banque vers l'année suivante. Le transfert du temps remis se fait automatiquement, à moins d'une demande écrite de remboursement au Service des ressources humaines sur le formulaire prévu à cette fin avant la troisième semaine du mois d'octobre. Le solde de la banque au 30 novembre est transféré ou payé au cours du mois de décembre au taux de salaire de l'année en cours.

Lors de la mise à pied, la personne salariée temporaire ayant au moins sept cent vingt (720) heures et la personne salariée long terme conservent au maximum cinquante-quatre (54) heures pour combler les heures manquantes générées par l'horaire d'été. Les heures accumulées excédant cinquante-quatre (54) heures sont débitées et payées à la personne salariée temporaire et à la personne salariée temporaire long terme.

vii) En tout temps, une personne salariée peut demander d'être payée pour le temps accumulé, mais pour un minimum de dix (10) heures. Si le solde est moins de dix (10) heures, la personne salariée peut se faire rembourser afin de vider sa banque. Le remboursement du temps accumulé est fait au taux de rémunération de l'affectation de la personne salariée lors du remboursement.

c) La personne salariée qui effectue du temps supplémentaire pour six (6) heures et plus immédiatement avant son quart de travail régulier doit s'il est forcé par l'Employeur, ou peut à sa demande après avoir avisé son supérieur immédiat, quitter le travail pour le quart ou une partie de son quart de travail. Les heures d'absences peuvent alors être déduites du temps supplémentaire effectué. Les modalités du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux personnes salariées visées par le «quart partagé» de l'article 19.07 h) (ii).

19.05

#### Rappel

a) Le rappel s'effectue par établissement de travail.

b) Numéro de téléphone

- La personne salariée fournit au moins un (1) numéro de téléphone, maximum deux (2) à être utilisés par l'Employeur lors des rappels.

La personne salariée fournit à l'Employeur tout changement de numéro de téléphone dès l'événement sur le formulaire prévu à cet effet. Le formulaire utilisé est celui prévu à l'Annexe «A-9 » de la convention collective. Le formulaire est établi par l'Employeur et peut être modifié à la discrétion du Service.

Le changement est effectué lors de la mise à jour des listes

c) Lors d'un rappel, si la personne salariée ne peut être rejointe aux numéros fournis, l'Employeur doit laisser un message avant de passer à la prochaine personne salariée sur la liste de rappel.

d) Toute personne salariée rappelée à son travail, après avoir quitté son établissement, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux de salaire horaire majoré selon les dispositions ci-dessus.

e) Malgré le paragraphe (d), n'est pas considérée comme étant en rappel une personne salariée qui a été avisée avant la fin de son quart régulier la veille ou avant, pour les heures précédant le début de sa journée régulière de travail. Elle recevra une rémunération au taux majoré, pour le temps ainsi réalisé avant son quart de travail, selon les dispositions du présent article.

Également, malgré le paragraphe (d), l'Employeur peut faire entrer, une heure précédant le début de sa journée régulière de travail, une personne salariée sans que ce soit considéré comme un rappel. Le temps ainsi effectué avant

son quart de travail sera rémunéré au taux majoré selon les dispositions du présent article.

Lors d'un rappel, la personne salariée, une fois qu'elle a accompli le travail d'urgence désigné, doit se rapporter à qui de droit

**19.06**      Continuité de travail

- a) Lorsqu'une personne salariée ne peut compléter l'exécution d'une tâche durant ses heures normales, cette dernière peut se voir offrir de continuer l'exécution de la tâche en temps supplémentaire, et ce, pour un maximum de trois (3) heures.

Le présent paragraphe ne crée pas de droit pour la personne salariée si l'Employeur a décidé d'appliquer l'article 19.07.

- b) Dans l'éventualité où une personne salariée effectuerait du travail supplémentaire en excédant le délai de trois (3) heures ci-haut prévu, l'Employeur versera, en guise de compensation, à la personne salariée permanente ayant le plus d'ancienneté et qui aurait normalement effectué le travail, le même nombre d'heures que la personne salariée a effectué au taux de salaire majoré tel que prévu ci-dessus.

**19.07**      **Distribution du temps supplémentaire**

- a) Le travail en temps supplémentaire est facultatif à moins d'une disposition contraire prévue à cet article.
- b) La distribution du travail en temps supplémentaire s'effectue de la façon suivante, par établissement de travail, par secteur ou grand secteur selon le cas.
- c) Toute personne salariée doit accepter prioritairement le temps supplémentaire dans sa fonction. L'Employeur n'a aucune obligation de rappeler une personne salariée pour du temps supplémentaire dans une autre fonction, si elle a refusé du temps supplémentaire dans sa propre fonction, pour une période de trois (3) heures suivant ce refus.

Une personne salariée en disponibilité doit tout de même être rappelée pour du temps supplémentaire planifié dans sa fonction.

- d) Toute personne salariée dont le nom est inscrit sur des listes de temps supplémentaire d'une autre division que la sienne, verra son nom retiré de toutes les listes (autres que celles de sa division) pour la durée de l'affectation saisonnière après trois (3) refus de sa part, et ce, peu importe le motif de refus.
- e) Service des travaux publics (par établissement)

\*divisions voirie, aqueduc, égouts et drainage de surface et parcs et espaces verts (à l'exclusion des arénas)

1. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans la division concernée.
2. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail dans la division concernée.
- 3- Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans les autres divisions.\*
- 4- Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail dans les autres divisions.\*
- 5- Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans la fonction.
- 6- Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires reconnues capables d'effectuer le travail dans la fonction.
- 7- Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans la division concernée.
- 8- Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires reconnues capables d'effectuer le travail dans la division concernée.
- 9- Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans les autres divisions.\*
- 10- Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires reconnues capables d'effectuer le travail dans les autres divisions.\*

Après avoir suivi les points 1 à 6, l'Employeur peut forcer par ordre inverse de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire ou d'ancienneté à titre de personne salariée permanente, la personne salariée qui effectue normalement le travail dans la division concernée (points 2 et 1) ou il peut décider de continuer la liste avec les points 7 à 10.

Lorsque la liste de temps supplémentaire est épuisée pour une fonction donnée et que l'Employeur est toujours à la recherche d'une personne salariée pour le temps supplémentaire, l'Employeur peut utiliser la liste de la même fonction dans

l'autre grand secteur sans toutefois lui enlever son droit de forcer une personne salariée, tel que prévu au paragraphe précédent.

f) **Particularités opérations de déneigement à la division voirie :**

Durée : pour l'affectation saisonnière d'hiver, laquelle peut être devancée ou prolongée en conformité avec l'article 21.05 a). Applicable pour la durée de la mise en opération du quart de travail de nuit.

i) Distribution du temps supplémentaire jour- nuit sur semaine

- Règle générale, le partage du temps supplémentaire entre les personnes salariées de jour et de nuit se fait selon les besoins en fonction des plages suivantes :
  - de 7 h à 19 h pour le quart de jour
  - de 19 h à 7 h pour le quart de nuit.
- Ces plages horaires sont assujettis à une période tampon d'une heure avant et après les heures charnières (18 h - 20 h et 6 h - 8 h), dans le seul but de terminer ou devancer les opérations de déneigement.
- L'assignation des quarts de travail en temps supplémentaire s'effectue sur semaine selon un partage 12 heures/12 heures en fonction de l'horaire usuel de la personne salariée à savoir que les personnes salariées de jour sont rappelées sur la plage horaire de jour et les personnes salariées de nuit sont rappelées sur la plage horaire de nuit.

ii) Distribution du temps supplémentaire jour- nuit lors de fin de semaine

- Travail supplémentaire planifié : la fin de semaine débutant le vendredi et se terminant le dimanche. La période peut être prolongée ou devancée par un congé férié.

Modalités :

La personne salariée doit être informée du quart planifié qui lui est assigné avant la fin de son quart de travail du vendredi, soit avant 7 h pour le quart de nuit et avant 15 h pour le quart de jour ou selon les mêmes critères, mais à son dernier quart de travail régulier avant un congé férié. La personne salariée qui se voit offrir du temps supplémentaire planifié, doit prioriser le travail offert dans la fonction qu'il effectue normalement dans sa division d'origine.

- L'assignation des quarts de travail en temps supplémentaire s'effectue selon un partage 12 heures/12 heures en fonction de l'horaire usuel de la personne salariée, à savoir que les personnes salariées de jour sont rappelées sur la plage horaire de jour et les personnes salariées de nuit sont rappelées sur la plage horaire de nuit.

- Les quarts de travail qui ne sont pas comblés peuvent être offerts aux personnes salariées figurant sur la liste de rappel qui ne se sont pas fait offrir de quart. Sur demande du syndicat, la Ville remet le tableau de planification des effectifs prévus pour ce rappel.
- La personne salariée doit bénéficier d'un repos minimal de 8 heures avant le début de son quart de travail régulier.

iii) Travail supplémentaire non planifié :

- Si l'employeur désire mettre en place des quarts de travail en temps supplémentaire qui n'ont pas été planifiés, il doit alors effectuer un rappel au travail en fonction des règles tel que prévues à l'article 19.05.

g) i) Division entretien des édifices (conciergerie par établissement et métier par secteur) Division gestion de la flotte et des équipements (par établissement), Aréna (par secteur) Service de police (par établissement), Service de sécurité incendie (par établissement), Service des finances (par établissement) et Service des sports, des loisirs et du développement des communautés (par établissement) :

1. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail.
2. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail.
3. L'Employeur peut forcer par ordre inverse de date d'embauche, à titre de personne salariée temporaire ou d'ancienneté, à titre de personne salariée permanente qui effectue normalement le travail (points 2 et 1).
4. Lorsque la liste de temps supplémentaire est épuisée pour une fonction donnée et que l'Employeur est toujours à la recherche d'une personne salariée pour le temps supplémentaire, l'Employeur peut utiliser la liste de la même fonction dans l'autre grand secteur sans toutefois lui enlever son droit de forcer une personne salariée, tel que prévu au paragraphe précédent.

ii) Division entretien des édifices

1. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail dans la division concernée.
2. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail dans la division concernée.
3. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes dans la fonction dans la division concernée.

4. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires dans la fonction dans la division concernée.
5. Parmi les personnes salariées de l'autre grand secteur selon la procédure prévue au présent paragraphe.
6. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans la division concernée.
7. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires reconnues capables d'effectuer le travail dans la division concernée.
8. L'Employeur peut forcer par ordre inverse de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire ou d'ancienneté, à titre de personne salariée permanente qui effectue normalement le travail dans le secteur d'origine (points 2 et 1).

h) i) Service de l'environnement

1. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail.
2. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail.
3. L'Employeur peut forcer par ordre inverse de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire ou d'ancienneté, à titre de personne salariée permanente qui effectue normalement le travail (points 2 et 1).

ii) Service de l'environnement (horaires annexe A-10, sauf l'annexe A-10d)

1. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes qui effectuent normalement le travail.
2. Par ordre de date d'embauché à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires qui effectuent normalement le travail.
3. Le quart de travail est offert à part égale entre les deux (2) personnes salariées qui travaillent sur le quart avant et après le quart visé par le temps supplémentaire.

Dans le cas où une partie d'un quart partagé ne peut être «comblé» tel que prévu ci-dessus, le quart partagé est offert à un opérateur de la même fonction.

4. Le quart de travail complet ou partagé est offert à une personne salariée d'une autre fonction qui a déjà occupé la fonction concernée dans les trois (3) derniers mois.
5. L'Employeur peut forcer, par ordre inverse de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire ou d'ancienneté, à titre de personne salariée permanente qui effectue normalement le travail (points 2 et 1).

Les heures comprises dans ce qui est convenu généralement d'appeler un « quart partagé » sont réparties également entre les deux (2) opérateurs qui effectuent le quart qui précède et qui suit le quart et qui nécessite un remplacement.

19.08 La personne salariée en poste doit demeurer jusqu'à l'arrivée de son remplaçant.

19.09 La personne salariée qui effectue normalement le travail se définit de la façon suivante :

- la personne salariée permanente qui détient un poste dans la fonction visée;
- pour les services où il y a affectation saisonnière, la personne salariée permanente qui détient un poste dans une fonction visée ou qui choisit une affectation de travail lors de la séance d'affectation saisonnière ou lors de l'application de l'article 21.05;
- la personne salariée temporaire assignée officiellement par l'Employeur à une fonction visée depuis ou pour une période prévisible d'au moins une semaine complète de travail.

Malgré ce qui précède, l'employeur peut maintenir une rémunération supérieure à une personne salariée temporaire assignée à une fonction de classification inférieure, auquel cas elle est considérée comme effectuant normalement le travail aux fins du rappel en temps supplémentaire.

19.10 Transfert de fonction, de secteur ou de poste

Lors du transfert de fonction, de secteur ou de poste, la personne salariée demeure sur la liste de temps supplémentaire de son ancienne fonction, de son ancien secteur ou de son ancien poste jusqu'à la prochaine mise à jour. Les mises à jour sont effectuées dès que possible suivant tout changement pour application au plus tard le mercredi suivant.

19.11 Dans le cas d'une situation d'urgence :

L'Employeur utilise la procédure prévue au présent article, mais parmi les personnes salariées présentes au travail étant classifiées aux points 1 et 2 de l'article 19.07. Advenant que les besoins ne sont toujours pas comblés, l'Employeur applique les modalités de l'article 19.07 b).

19.12 Toute personne salariée appelée à effectuer du travail en temps supplémentaire bénéficie d'une période rémunérée de trente (30) minutes pour prendre son repas selon les modalités suivantes :

La personne salariée doit bénéficier d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérées si le travail atteint trois (3) heures de la fin de son quart normal de travail. Si la personne salariée n'a pu prendre son repas, elle reçoit la rémunération pour cette période au taux de rémunération prévu à cet effet.

Lors d'un rappel : la personne salariée peut bénéficier d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérées lorsque la durée du travail est de plus de trois (3) heures.

## **ARTICLE 20 ANCIENNETÉ**

- 20.01 L'ancienneté correspond à la somme du service continu de toute personne salariée permanente pour le compte de la Ville, dans l'unité de négociation ou reconnu comme tel, ce service se comptabilise en années, mois et jours qui déterminent une date précise. Cependant, le temps travaillé à la Ville hors de l'unité de négociation est compté aux fins du calcul du quantum et du choix des vacances.
- 20.02 L'ancienneté de la personne salariée permanente s'acquiert après six (6) mois de service continu. Après cette période, l'ancienneté est rétroactive à compter de la date de début de ladite période de six (6) mois.
- 20.03 La personne salariée permanente conserve et accumule son ancienneté en tout temps, sauf dans les cas suivants où elle perd son ancienneté :
- lors d'une cessation définitive de son emploi;
  - lors d'une démission volontaire;
  - lors d'un abandon volontaire : (une absence sans donner d'avis ou sans excuse valable excédant cinq (5) jours consécutifs de travail constitue un abandon volontaire);
  - lors d'un refus ou négligence d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les cinq (5) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur;
  - lorsque la personne salariée est classée définitivement invalide par le Régime des rentes du Québec.
- 20.04 Une personne salariée permanente malade ou accidentée cesse d'accumuler son ancienneté au terme de la période correspondante d'invalidité tel que défini par le régime d'assurance collective de la Ville, et ce, jusqu'à son retour au travail.
- 20.05 Lorsqu'il devient nécessaire de transférer à la présente unité de négociation, une personne salariée non antérieurement assujettie à la présente convention, cette dernière se voit reconnaître son service continu depuis son entrée en service à la Ville. Cette durée de service continu sert uniquement pour fins de calcul des avantages sociaux prévus à la présente convention. Le poste de cette personne n'est pas soumis à la procédure de 21.01 lors du transfert.

20.06

Ancienneté hors unité de négociation

- a) La personne salariée permanente ou la personne salariée temporaire inscrite sur la liste générale prévue à l'annexe A-4 ayant de l'ancienneté qui obtient un poste permanent exclu de l'unité de négociation ou qui occupe un tel poste de façon temporaire conserve et accumule son ancienneté ou sa date d'embauche et le droit de retour à son ancien poste, et ce, pour une période cumulative maximale de douze (12) mois en carrière.

Malgré le paragraphe précédent, dans le cas d'une personne salariée permanente ou temporaire qui occupe un poste de contremaître, cette période est d'un maximum de douze (12) mois consécutifs avec un maximum de vingt-quatre (24) mois cumulatif en carrière.

Cependant, le maximum de douze (12) et de vingt-quatre (24) mois ne s'applique pas dans le cas de remplacement pour maladie ou de lésion professionnelle. La vacance créée par cette promotion ou affectation pour la période concernée est comblée par une personne salariée temporaire selon les besoins opérationnels dans le secteur en cause. L'Employeur informe le Syndicat du nom de ladite personne salariée permanente ou temporaire, de la durée et de la nature.

- b) Lorsqu'il devient nécessaire d'intégrer à l'unité de négociation une personne salariée permanente ou temporaire qui a occupé un poste exclu de l'unité de négociation pour plus de douze (12) mois ou un employé non assujéti à l'unité de négociation, la Ville et le Syndicat doivent s'entendre au préalable sur les modalités d'intégration à l'égard de l'ancienneté ou de la date d'embauche.
- c) Pour toute personne salariée permanente ou temporaire couverte par la présente convention collective qui occupe temporairement un poste exclu de l'unité de négociation, la Ville continue à prélever les cotisations syndicales selon le salaire de la dernière fonction occupée en tant que personne salariée col bleu et en fait remise au Syndicat selon les modalités prévues à l'article 3.04 de la présente convention collective.

20.07

Lorsqu'une personne salariée obtient le statut de personne salariée permanente, suite à sa période de probation tel que prévu à l'article 6.01, sa date d'ancienneté est établie en fonction du nombre d'heures accumulées à titre de personne salariée temporaire, temporaire long terme, occasionnelle et étudiante affectée à la tonte de gazon divisé par deux mille quatre-vingt (2080) heures. L'Employeur informe la personne salariée ainsi que le Syndicat de sa date d'ancienneté.

Pour la période antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2002, les heures accumulées sont établies en prenant en compte les dispositions prévues dans chacune des conventions collectives applicables au 31 décembre 2001.

## **ARTICLE 21 POSTES VACANTS ET PROMOTIONNELS**

### **21.01 Affichage de poste**

a) Chaque fois qu'il se produit une vacance à l'un ou l'autre des postes régis par la présente convention, à moins que l'Employeur ne décide d'abolir le poste, ou chaque fois qu'un nouveau poste est créé et régi par la présente convention, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables, aux endroits convenus entre lui et le Syndicat, pendant au moins sept (7) jours ouvrables.

b) Lorsqu'une personne salariée est reconnue définitivement invalide par la Régie des rentes du Québec, l'Employeur affiche ou abolit le poste laissé ainsi vacant dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la réception au Service des ressources humaines d'une lettre confirmant la reconnaissance d'invalidité.

c) L'affichage doit indiquer le titre du poste, les qualifications requises jugées nécessaires par l'Employeur et qui sont rattachées aux tâches de la fonction du poste à combler, le salaire, les heures de travail, la description de la tâche à accomplir, le lieu où se trouve le poste à combler.

L'Employeur doit aussi indiquer, sur l'affichage, s'il a l'intention de faire subir des examens ou des tests d'aptitudes aux candidats. Les examens et tests doivent viser la connaissance, l'habileté et la capacité reliées à la fonction. S'il y a examen, l'Employeur détermine au préalable la pondération des questions et en informe le Syndicat. Dans les cas où il y a examen ou test, le Syndicat peut désigner un observateur lors desdits examens ou tests.

d) L'Employeur consulte le Syndicat avant de procéder à l'affichage ou de le rendre public. Le Syndicat peut faire des commentaires et le fait de faire des commentaires ou le défaut d'en faire n'invalide pas le droit du Syndicat de faire un grief.

e) Toute copie des avis de concours, à l'interne ou à l'externe, d'un poste couvert par l'unité d'accréditation doit être transmise au Syndicat.

f) Les postes doivent être comblés et la personne salariée ayant obtenu le poste doit être effectivement affectée à son nouveau poste au plus tard dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la fin du délai de sept (7) jours ouvrables d'affichage prévu à l'article 21.01 a). Si, exceptionnellement, l'Employeur ne peut affecter la personne salariée à son nouveau poste dans ce délai, il doit en informer le Syndicat par écrit et dispose de trois (3) mois pour affecter cette personne salariée à partir de la fin du délai prévu à l'article 21.01 a).

g) Si l'Employeur ne respecte pas ce délai, ou n'informe pas le Syndicat, il s'engage à payer rétroactivement au candidat choisi parmi les membres de l'unité d'accréditation le salaire qu'il aurait gagné ainsi que le kilométrage excédentaire en conformité avec la *politique Frais de déplacement, de séjour et de représentation des employés municipaux*.

#### **h) Poste d'apprenti**

L'Employeur peut procéder à l'embauche d'une personne salariée apprenti lorsque la procédure d'affichage prévue à l'article 21 a été suivie. L'Employeur consulte le Syndicat sur les qualifications requises à la fonction d'apprenti. La personne salariée embauchée à titre d'apprenti reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de la rémunération applicable au métier, et ce, tant qu'elle ne détient pas les qualifications

requis. Dès que cette personne salariée rencontre les qualifications requises, elle détient le titre d'emploi correspondant au métier et la rémunération appropriée. L'atteinte des qualifications requises doit être réalisée à l'intérieur d'un délai raisonnable convenu entre les parties.

#### 21.02 Promotion/mutation

- a) Dans le cas soit de promotion ou de mutation à un nouveau poste régi par la présente convention ou à une fonction vacante couverte par la convention, l'Employeur attribue le poste, compte tenu du présent article, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent l'affichage.
- b) Toute personne salariée peut, durant la période d'affichage, postuler en utilisant le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur doit, lorsque l'affichage est terminé, transmettre le nom des candidats au secrétaire du Syndicat. Le fait de ne pas postuler sur un poste, de retirer sa candidature ou de ne pas être retenu pour un poste, n'invalide d'aucune façon le droit de la personne salariée de postuler ultérieurement sur tout poste.

La personne salariée absente du travail pour cause de maladie ou accident du travail aura la responsabilité d'aviser par écrit le représentant désigné de l'Employeur de son intérêt à être candidat lors de tout affichage de poste vacant pendant son absence

Advenant l'affichage d'un poste vacant pendant que la personne salariée est absente en vacances annuelles, le Syndicat peut postuler sur ledit poste pour et au nom du salarié absent, s'il en est autorisé, en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

#### 21.03 Attribution du poste

L'Employeur accorde le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les qualifications requises jugées nécessaires par l'Employeur qui sont rattachées aux tâches de la fonction du poste à combler et qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Les qualifications et les exigences doivent être pertinentes et en relation directe avec les tâches à accomplir dans le poste. La personne salariée absente pour cause de maladie, d'accident de travail ou de lésion professionnelle et qui se porte candidate en vertu du présent article, doit être disponible et capable d'occuper effectivement le poste obtenu dans un délai de neuf (9) mois de la fin du délai prévu de l'article 21.01 f).

Au moment où l'Employeur dresse la liste des personnes salariées ayant soumis leur candidature, il en fait parvenir une copie au Syndicat. De plus, l'Employeur transmet au Syndicat dès qu'il est connu le nom de la personne salariée ayant obtenu le poste, ainsi que le numéro et le titre du poste au plan d'effectif. L'employeur affiche l'information sur les tableaux d'affichage électroniques dans les quatre (4) grands centres au service des travaux publics et aux usines au Service de l'environnement.

Lors de l'attribution d'un poste, aux fins de déterminer l'ancienneté entre une personne salariée permanente et la personne salariée temporaire ou temporaire long terme la plus ancienne en fonction de la date d'embauche qui maintient sa candidature, l'ancienneté de cette dernière est établie en comptabilisant les heures régulières travaillées de celle-ci, à ce titre, en les transformant en années, mois et jours. Une année est égale à deux mille quatre-vingt (2080) heures. Cette comptabilisation des heures est faite à la date de la fin de l'affichage prévu au paragraphe (a) de l'article 21.01. Par contre, le départage entre deux (2) personnes salariées temporaires est basé sur la date d'embauche qui est la plus ancienne.

Afin d'obtenir un poste permanent, une personne salariée temporaire doit être inscrite sur la liste de temporaires (6.04) visée par l'affichage du poste et répondre aux exigences.

Exemple : un poste de concierge est affiché. Le poste de concierge est attribué à la personne salariée permanente la plus ancienne. Mais s'il s'agit de choisir entre deux (2) personnes salariées temporaires, c'est la personne salariée temporaire la plus ancienne (selon la date d'embauche) de la liste de concierges qui obtient le poste, même si la personne salariée temporaire journalier est plus ancienne que lui.

L'horticulteur a priorité pour l'obtention d'un poste permanent dans la fonction d'horticulteur et sur la liste de personnes salariées temporaires (excluant liste d'admissibilité) pour laquelle il a choisi de s'inscrire. Il doit dans tous les cas répondre aux exigences de la fonction

Malgré ce qui précède, si la personne salariée temporaire se voit attribuer le poste, l'ancienneté qui lui est reconnue est celle prévue à l'article 20.07.

21.04

#### Période d'essai

- a) La personne salariée promue ou mutée bénéficie d'une période d'essai de quarante (40) jours effectivement travaillés. Pour la personne salariée permanente, cette période doit être réduite du nombre de jours travaillés à ladite fonction dans les douze (12) derniers mois. Cependant, pour la personne salariée temporaire, elle doit avoir travaillé au moins trois (3) mois consécutif dans cette fonction dans les douze (12) derniers mois pour que la réduction s'applique.

Néanmoins, il y a une période d'essai minimale de vingt (20) jours effectivement travaillés dans les deux cas. Aucune période d'essai ne sera requise pour la personne salariée ayant occupé le même emploi, dans le même secteur et sur le même quart de travail au cours des deux (2) dernières années. L'Employeur, le Syndicat et la personne salariée peuvent renoncer de consentement à toute période d'essai.

Avant la fin de la période d'essai, la Ville évalue la personne salariée promue ou mutée. Si le comité retient le candidat, il est confirmé dans ses nouvelles fonctions, sinon, il retourne à son ancien poste.

Le poste que la personne salariée a délaissé pour une promotion ou une mutation ne sera considéré vacant que lorsqu'elle a été confirmée dans son nouveau poste

après sa période d'essai ou lorsqu'une entente tripartite de renonciation à la période d'essai a été signée.

La personne salariée ne peut être affectée à une autre fonction pendant sa période d'essai.

La personne salariée qui se croit lésée peut se prévaloir de la procédure de griefs. Le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.

- b) Sur demande écrite, la personne salariée permanente, temporaire ou occasionnelle peut, à l'intérieur de sa période d'essai, demander de retourner à son ancien poste.

Pendant sa période d'essai, sur préavis de sept (7) jours de calendrier, la personne salariée a le droit de retourner sur le poste qu'elle détenait sans préjudice à ses droits.

## 21.05

### Affectation saisonnière

- a) Deux (2) fois par année, la répartition des tâches et des pièces d'équipements se fait par fonction et par ancienneté au sein des divisions de la voirie, des parcs, espaces verts et arénas (à l'exception de la section des arénas) et de l'aqueduc, égouts et drainage de surface, dans les différents secteurs selon l'organigramme établi par l'Employeur. Il y a une seule et même séance d'affectation saisonnière bien qu'il s'agisse de trois (3) divisions distinctes.

Avant la tenue d'une première rencontre dans le cadre de l'affectation saisonnière, la Ville transmet les organigrammes au Syndicat. Ensuite, lors d'une première rencontre, la Ville informe le Syndicat des changements et des déplacements de pièces d'équipements. Par la suite, les organigrammes sont affichés pendant une (1) semaine aux endroits prévus à cet effet. Suite à cet affichage, une deuxième rencontre a lieu entre les parties afin d'échanger sur les commentaires reçus. Ensuite, les organigrammes sont affichés aux endroits prévus à cet effet une (1) semaine avant la séance d'affectation.

Lors de la séance d'affectation saisonnière, chaque personne salariée permanente choisit son affectation pour la saison. Le choix s'effectue par ancienneté à l'intérieur de chaque fonction. Une personne salariée absente lors de la séance d'affectation saisonnière peut mandater une autre personne salariée permanente afin qu'elle choisisse pour elle une affectation et signe le formulaire d'affectation. La personne salariée qui néglige de se présenter pour faire son choix d'affectation ou qui n'a pas mandaté une autre personne salariée pour faire son choix se voit attribuer une affectation par l'Employeur dans sa fonction.

Les postes disponibles suite à la séance d'affectation saisonnière sont offerts par ancienneté aux personnes salariées permanentes qui rencontrent les exigences normales du poste à l'exception des personnes salariées titulaires d'un des postes prévues à l'article 21.05 d) (vi), à moins d'être excédentaire.

### Divisions – voirie, parcs, espaces verts et arénas

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation sur une pièce d'équipement (Opérateur A ou Opérateur A\*) après avoir effectué son choix lors de l'affectation saisonnière, elle renonce à l'article 21.05 d) (Vacance temporaire pendant l'affectation saisonnière) pour la durée complète de cette affectation saisonnière. De plus, lors de l'affectation saisonnière suivante de la même saison (été à été ou hiver à hiver), la personne salariée s'engage à occuper cette même fonction (sur la même pièce d'équipement) si une telle affectation est disponible.

Lors de son choix, à moins qu'il choisisse une autre pièce d'équipement dans la fonction d'opérateur A/A\*. La renonciation à l'article 21.05 d) mentionnée précédemment s'applique également à la deuxième affectation saisonnière de la même saison.

### Division – Aqueduc, égouts et drainage de surface

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation d'opérateur d'écureur d'égout après avoir effectué son choix lors de l'affectation saisonnière, elle renonce à l'article 21.05 d) (Vacance temporaire pendant l'affectation saisonnière) pour la durée complète de cette affectation saisonnière. De plus, lors de l'affectation saisonnière estivale suivante, la personne salariée s'engage à occuper cette même fonction si une telle affectation est disponible lors de son choix. La renonciation à l'article 21.05 d) mentionnée précédemment s'applique également à cette deuxième affectation saisonnière.

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation d'ouvrier de réseau après avoir effectué son choix lors de l'affectation saisonnière, elle renonce à l'article 21.05 d) (Vacance temporaire pendant l'affectation saisonnière) pour la durée complète de cette affectation saisonnière. De plus, lors des trois (3) séances d'affectation saisonnière suivante, la personne salariée s'engage à occuper cette même fonction si une telle affectation est disponible lors de son choix. La renonciation à l'article 21.05 d) mentionnée précédemment s'applique également à ces trois (3) affectations.

Il est convenu que l'obligation d'accepter l'affectation saisonnière d'ouvrier de réseau est applicable seulement lors de la séance d'affectation saisonnière et non lorsqu'elle est en vigueur.

### Secteur centre ouest :

Division de la voirie

Division des parcs et espaces verts et arénas (à l'exclusion des arénas)

Division de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface

Division de la flotte et des équipements

Secteur centre est :

Division de la voirie  
Division des parcs et espaces verts et arénas (à l'exclusion des arénas)  
Division de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface  
Division de la flotte et des équipements

Secteur est :

Division de la voirie  
Division des parcs et espaces verts et arénas (à l'exclusion des arénas)  
Division de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface  
Division de la flotte et des équipements (Hiver)

Secteur ouest :

Division de la voirie  
Division des parcs et espaces verts et arénas (à l'exclusion des arénas)  
Division de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface  
Division de la flotte et des équipements (Hiver)

Nonobstant les paragraphes précédents, la répartition des quarts de travail se fait par ancienneté au sein de la division de la flotte et des équipements par secteur deux (2) fois par année.

L'entrée en vigueur de l'affectation saisonnière de l'hiver débute la deuxième semaine complète du mois de novembre et l'affectation saisonnière de l'été débute la première semaine complète du mois d'avril, sauf si les conditions climatiques ne s'y prêtent pas dans lequel cas, les parties conviendront de nouvelles dates.

b) Le préposé aux arénas effectue son choix d'affectation annuelle avant la fin du mois d'avril. L'Employeur procède à une séance d'affectation afin que le préposé aux arénas choisisse l'aréna dans lequel il sera affecté pour la prochaine saison. Le choix se fait par ancienneté et par secteur.

- Secteur centre ouest
- Secteur centre est
- Secteur est

Dans le cadre de l'ouverture des arénas, la personne salariée permanente retourne à son poste une (1) semaine avant les premières locations. À compter de ce moment, la personne salariée procède à la préparation des installations (glace, nettoyage, etc.).

Dans le cadre de la fermeture des arénas, la personne salariée permanente demeure en poste au moins une (1) semaine afin de procéder à l'enlèvement de la glace, (nettoyage, etc.).

Pour les arénas qui ne sont pas en activité durant la saison estivale, les personnes salariées sont maintenues dans un aréna pour effectuer des travaux d'entretien (peinture, nettoyage, réparations mineures, etc.) Ces personnes salariées peuvent être regroupées dans un seul aréna selon les besoins opérationnels.

#### Division - Entretien des édifices

Pour ce qui est de la section électricité de la division entretien des édifices, l'affectation annuelle pour les électriciens C se fait à la deuxième semaine complète de novembre.

La répartition des tâches se fait par ancienneté au sein d'une même division par secteur.

- Secteur centre ouest
- Secteur centre est

Lors de situation particulière, l'Employeur peut assigner une personne salariée à une autre tâche en fonction des besoins opérationnels, et ce, même s'il doit remplacer cette personne salariée dans sa fonction d'origine pendant cette même période. De plus, lors de projets spéciaux, l'Employeur offre aux personnes salariées de la fonction concernée l'opportunité d'être assignée sur le projet, et ce, par ordre d'ancienneté.

Lorsqu'un poste est dépourvu de son titulaire pour une période de plus d'un mois, le poste en question peut, si l'Employeur le désire, être offert par ancienneté à l'intérieur de la fonction. Si l'Employeur prend la décision de ne pas combler ce poste, il a tout de même l'obligation de combler la vacance temporaire à compter de la dix-huitième (18e) semaine. Dans ce cas, il doit offrir le poste en question par ancienneté à l'intérieur de la fonction. Si le poste demeure vacant, il peut le remplacer par une personne salariée temporaire.

- c) Pour les besoins ponctuels et sporadiques tels que les situations d'urgences et de courtes durées, l'Employeur peut déplacer, en cours d'affectation saisonnière, des pièces d'équipements d'un secteur à un autre en fonction des besoins opérationnels. Dans un tel cas, il doit respecter les conditions suivantes :
  - i) L'Employeur doit offrir à la personne salariée qui opère habituellement la pièce d'équipement l'opportunité d'aller travailler dans l'autre secteur pour la période concernée.
  - ii) L'Employeur rémunère la personne salariée qui accepte ce transfert, selon une allocation, pour le kilométrage excédentaire qu'elle effectue entre sa résidence et son nouveau lieu de travail selon la politique « Frais de déplacement, de séjour et de représentation des employés municipaux ».
  - iii) La personne salariée se rapporte au travail selon l'horaire de travail du secteur où est déplacée la pièce d'équipement.

- iv) Exceptionnellement, la personne salariée qui est en fonction, sur la pièce d'équipement déplacée, est rappelée en priorité sur celle-ci.

La personne salariée préserve ses droits de rappel sur toutes listes dans son secteur d'origine à l'exception de la liste de la pièce d'équipement qu'elle opère dans l'autre secteur.

- v) Dans le cas où la personne salariée refuse l'opportunité d'être transférée de secteur sur sa pièce d'équipement, celle-ci est assignée à d'autres fonctions tel que prévu à l'article 21.05d) (v).

- vi) La pièce d'équipement est offerte aux personnes salariées du secteur dans l'équipe de travail où elle est déplacée.

d) Vacance temporaire pendant l'affectation saisonnière

i) Lorsqu'un poste est dépourvu de son titulaire pour une période prévue ou effective de trente (30) jours ou plus ou lorsqu'un poste est ajouté à l'organigramme pour une période effective de trente (30) jours ou plus, le poste est offert par ancienneté à l'intérieur de la fonction où s'est produite la vacance à moins que la pièce d'équipement soit hors d'état de fonctionner dans lequel cas l'Employeur informe le Syndicat. Dans l'éventualité où la vacance survient pour une période de moins de trente (30) jours dans le dernier mois de l'affectation saisonnière, l'employeur n'est pas tenu de procéder au remplacement. En aucun temps les vacances annuelles sont considérées comme une vacance temporaire à l'exception de celles prises précédemment immédiatement la retraite. Si suite à l'application du processus ci-haut mentionné le poste demeure vacant, il est alors offert par ancienneté aux personnes salariées permanentes rencontrant les exigences normales du poste et reconnue capable dans les divisions concernées à l'exception des personnes salariées remplissant l'une des fonctions prévues à l'article 21.05d) vi). À moins, dans ce dernier cas d'être excédentaire dans sa fonction au moment du processus suite à un retour au travail et de rencontrer les exigences normales du poste et d'être reconnue capable. À la fin du processus de remplacement (chaîne de remplacement), si un poste demeure vacant, l'Employeur peut remplacer la personne salariée par une personne salariée temporaire, ce remplacement devient obligatoire à compter de la dix-huitième (18) semaine. Dans ce cas les modalités prévues à l'article 21.06 s'appliquent.

Un avis doit être affiché près des horodateurs ou à tout endroit prévu par les parties pour annoncer la tenue d'un processus de remplacement d'une vacance temporaire pendant l'affectation saisonnière au moins trois (3) jours à l'avance. Cet avis indique le ou les postes déjà connus qui seront disponibles. Les personnes salariées permanentes visées par l'article 21.05d) ont la responsabilité d'être présentes si elles sont intéressées à un des postes vacants ou à un de ceux qui peuvent le devenir.

- ii) Une personne salariée permanente qui obtient une fonction de chargé d'équipe lors du processus d'affectation saisonnière ne peut se prévaloir de l'article 21.05 d) pour le reste de l'affectation saisonnière après avoir reçu la formation obligatoire.
- iii) Après une vacance temporaire, tel que prévu précédemment, le titulaire reprend son poste et la personne salariée alors en remplacement sur ledit poste est assignée aux différents postes disponibles en priorité dans sa fonction ou dans une fonction supérieure. Toutefois, celle-ci conserve les avantages salariaux correspondants au poste qu'elle occupait en remplacement, et ce, jusqu'à la fin de l'affectation saisonnière. Le reste de la chaîne de remplacement demeure intact.

Les modalités du présent paragraphe s'appliquent aux personnes salariées permanentes du Service des travaux publics, à l'exception des personnes salariées de la division de la flotte et des équipements et de la section électricité, lesquels, reprennent leur poste et les conditions salariales qui s'y rattachent dès le retour de la personne salariée absente.

- iv) Bien que ces remplacements soient offerts sans tenir compte de la classification, une personne salariée ne peut demander d'être affectée, en remplacement, à une fonction de classification inférieure à celle qu'elle détient, sauf dans le cas où cette personne est déclarée excédentaire dans lequel cas, elle peut se prévaloir de son ancienneté selon les modalités prévues ci-dessus à l'alinéa (i). Advenant le cas d'une vacance temporaire dans sa fonction, elle a un droit de retour prioritaire dans ladite fonction. La personne salariée conserve les conditions salariales correspondantes à sa fonction pendant la période de son affectation.
- v) Malgré les dispositions du présent article, l'Employeur peut en tout temps assigner une personne salariée de même classification ou de classification supérieure dont les services ne sont pas utilisés dans l'accomplissement de ses tâches régulières. À l'intérieur de son équipe de travail, l'assignation se fait par ordre inverse d'ancienneté. Dans le cas où la pièce d'équipement est hors d'état de fonctionner, la personne salariée qui est normalement affectée à cette pièce d'équipement est alors assignée.
- vi) Malgré les dispositions visant la vacance temporaire, la personne salariée remplissant l'une des fonctions ci-dessous mentionnées ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'article 21.05 d) à l'exception des remplacements dans sa fonction spécifique :
  - Opérateur spécialisé (rétrocaveuse);
  - Opérateur spécialisé (pelle hydraulique);
  - Opérateur de camion écurer d'égouts;
  - Préposé aux bornes d'incendie
  - Préposé de service au citoyen
  - Ouvrier de réseau;
  - Émondeur;

- Horticulteur;
- Préposé aux compteurs d'eau;
- Ouvrier de circulation (installation/fabrication);
- Chargé d'équipe.
- Journalier II (asphalte)
- Journalier II (trottoir béton)(l'été)
- Journalier II (structure de jeux) (l'été) (parcs, l'hiver)

Nonobstant le paragraphe vi), un des deux opérateurs d'un camion écurer d'égouts peut se prévaloir des dispositions relatives à l'article 21.05 d) en période hivernale. Dans un tel cas, l'Employeur peut assigner la personne salariée sur le camion écurer d'égouts lors de besoins ponctuels, et ce, même s'il le remplace dans sa fonction de l'affectation saisonnière.

#### 21.06 Vacance temporaire

La Ville peut remplacer la personne salariée par une personne salariée temporaire. Ce remplacement devient obligatoire à compter de la dix-huitième (18) semaine. Cette personne salariée temporaire peut être affectée à d'autres sections du même service dans le même secteur, selon les besoins opérationnels du dit service et secteur. La liste des remplacements de plus de dix-huit (18) semaines est transmise au Syndicat.

#### 21.07 Liste d'admissibilité

- a) Dans le cas où l'Employeur constitue des listes d'admissibilité autres que les listes de personnes salariées temporaires prévues à l'Annexe A-4, il en informe au préalable le Syndicat.

Les listes d'admissibilité pour les fonctions ci-après énumérées sont constituées à partir de la liste des personnes salariées temporaires journalier tel que défini à l'article 6.04 f) i) :

- Ouvrier de réseau
- Écurer
- Opérateur spécialisé (pelle et rétrocaveuse)
- Opérateur CRT
- Préposé à la balance
- Préposé aux équipements
- Préposé de service
- Journalier – concierge flotte

- b) Les personnes salariées permanentes et temporaires peuvent s'y inscrire. Cependant, il est du droit de l'Employeur, en fonction des besoins opérationnels, d'accepter ou de refuser le transfert d'une personne salariée permanente. La personne salariée permanente est maintenue en priorité lors de mises à pied d'une personne salariée temporaire à condition que les besoins opérationnels le permettent. La personne salariée qui est transférée dans un de ces postes, se voit attribuer le salaire prévu pour ce type de travail.

- c) Seules les personnes salariées permanentes qui ont accès au processus d'affectation saisonnière (voirie, aqueducs égouts et drainage de surface et parcs et espace verts) prévue à l'article 21.05 d) peuvent soumettre leur nom sur les listes d'admissibilité, sous réserve de 21.05 d) vi)
- d) La personne salariée sélectionnée ne peut refuser une assignation correspondant à la liste d'admissibilité à laquelle elle s'est inscrite. L'assignation se fait par ancienneté ou par date d'embauche selon son statut. Elle peut faire retirer son nom de cette liste qu'après y avoir été inscrite pendant au moins deux (2) ans, sauf dans le cas de l'obtention d'un poste où son assignation est suspendue pendant la période d'essai. À la fin de cette période, elle doit faire un choix de demeurer sur la liste ou de retirer son nom.

#### 21.08 Ligne de progression au Service de l'environnement

Pour la personne salariée assujettie à l'un des horaires prévus à l'annexe A-10, sauf l'annexe A-10d), l'Employeur procède à l'affichage de listes d'admissibilité spécifiques par poste afin de combler temporairement des postes vacants. Une personne salariée peut être retenue sur une seule liste.

- a) Les listes d'admissibilité sont affichées lorsque l'Employeur a besoin de renflouer celles-ci.
- b) L'Employeur a recours aux listes d'admissibilité de la ligne de progression pour les deux premiers postes à combler dans une chaîne de remplacement. Il peut utiliser des personnes salariées temporaires par la suite pour combler les autres postes laissés vacants dans une même chaîne de remplacement.
- c) Pour les quatre (4) premières semaines d'absence, l'Employeur a le choix de prendre la liste d'admissibilité ou de donner le travail en temps supplémentaire, à moins qu'il décide de ne pas combler temporairement le poste laissé vacant.
- d) La personne salariée inscrite sur une liste ne peut refuser une affectation. Elle demeure sur la liste pour une période minimale d'un an à partir de la date qu'elle est formée. Dans le cas de situation exceptionnelle, la décision appartient à l'Employeur d'autoriser le retrait de la personne salariée. Dans un tel cas, elle est retirée de la liste concernée.
- e) Une personne salariée peut accéder à une liste dont le salaire est égal ou supérieur au salaire du poste qu'elle détient, à moins que cette liste lui permette d'accéder à un quart de travail de jour. Dans ce cas, elle est rémunérée au taux salarial prévu à la convention collective du poste visé par le remplacement.
- f) La personne salariée qui est inscrite sur une liste depuis un an, peut, sur demande écrite, se retirer de cette liste. Elle doit cependant terminer l'affectation en cours.
- g) Lors de la sélection suite à un affichage d'une ligne de progression, la personne salariée permanente déjà en assignation dans un poste a préséance sur les

nouveaux candidats tant que son assignation n'est pas terminée, et ce, même si certains des nouveaux candidats sont plus anciens qu'elle.

- h) Lors d'une affectation en période estivale, l'Employeur détermine s'il est possible de respecter le choix des vacances déjà autorisé. Dans le cas d'impossibilité de respecter ce choix, l'Employeur peut, si la personne salariée ne désire pas changer ses vacances pour les périodes encore disponibles, affecter une personne salariée temporaire le temps que les vacances se prennent.

## **ARTICLE 22 JOUR DE PAIE**

22.01 La personne salariée est payée par dépôt bancaire à tous les jeudis à 00 h 00 pour la période de travail se terminant deux samedis précédents à 23 h 59.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la personne salariée est payée par dépôt bancaire à tous les deux (2) jeudis à 00 h 00 pour la période de travail se terminant deux samedis précédents à 23 h 59. Des dispositions seront convenues afin de s'assurer de la continuité et du maintien du salaire durant cette transition.

22.02 a) Le bordereau de dépôt est transmis à la personne salariée le même jour dans une enveloppe individuelle scellée. Les renseignements suivants doivent apparaître sur le bordereau de dépôt :

- Le nom et prénom de la personne salariée;
- La date et la période de paie;
- Le salaire brut;
- Le nombre d'heures;
- Le détail des déductions;
- Le montant net de la paie;
- Le taux de salaire de la personne salariée.
- Le solde des banques de vacances, fériés, temps remis et maladies.

Les parties conviennent d'implanter un bordereau de dépôt électronique dès que le système de paie le permettra. Il sera toujours possible d'avoir une version imprimée.

b) Dans l'éventualité où l'employeur récupère des sommes d'argent (trop payé) à même la paie de l'employé, les modalités sont convenues entre la personne salariée et l'employeur et à défaut d'entente, les modalités sont établies par l'employeur pour un maximum de dix pour cent (10 %) par paie. Advenant que la personne salariée ne revient pas au travail, les sommes dues sont récupérées à même le paiement final.

## **ARTICLE 23 ORGANISATION DU TRAVAIL**

23.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du droit de la Ville d'octroyer des contrats pour des fonctions assujetties à l'unité d'accréditation. Cependant, le recours par la Ville à ce droit ne doit pas avoir pour effet de :

- Entraîner la mise à pied de personnes salariées permanentes détenant la sécurité d'emploi tel que défini à l'article 30.01.
- Éliminer une fonction existante prévue à l'annexe A-1 de la présente convention collective, étant entendue qu'une fonction n'équivaut pas à un poste.
- Diminuer le salaire de la personne salariée permanente.
- Empêcher la relocalisation de la personne salariée permanente dans un autre poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation. Pour les fins d'application du présent paragraphe, la Ville de Gatineau est séparée en deux secteurs (est/ouest) délimités par la rivière Gatineau. Lorsque le déplacement d'une personne salariée est rendu nécessaire suite au recours par la Ville à la sous-traitance, la Ville en discute avec le Syndicat et, à défaut d'entente, la personne salariée ainsi déplacée est relocalisée à l'intérieur du secteur (est ou ouest) du poste qu'elle occupait.

23.02 La Ville dresse annuellement la liste des activités faites actuellement en régie ou par le biais de la sous-traitance à être analysées. Sont cependant exclues de cette liste les activités mineures ou ponctuelles faites sur une base régulière ou intermittente qui sont généralement et habituellement attribuées par contrat à des tiers. Cette liste est dressée au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année. Cependant, le Syndicat peut ajouter, à cette liste, un (1) sujet de discussion avec l'analyse qu'il en a fait suivant les critères énoncés dans le paragraphe qui suit ou les parties peuvent convenir de discuter de manière « ad hoc » d'une activité faite en régie ou par le biais de la sous-traitance. Sur demande du Syndicat, la Ville lui remet, pour les fins de son analyse, les documents publics ou existants ou disponibles dont il peut avoir besoin.

La Ville s'engage à transmettre son analyse d'une activité prévue dans la liste en fonction des sept (7) critères énoncés dans l'annexe A-5 au moins quatre (4) mois avant le dépôt de sa recommandation à la Direction générale. La Ville transmet en même temps au Syndicat les documents ou informations dont elle s'est servie pour cette analyse. Pendant ce délai, le Syndicat peut également proposer à la Ville des solutions internes en terme de réorganisation du travail pour la révision de cette analyse. La Ville s'engage à rendre public le rapport et en remettre une copie au Syndicat. Cette analyse permet d'identifier les pratiques en cours pour effectuer le travail et établit le coût pour un niveau de service donné. La Ville peut se prévaloir de sous-traiter une activité, seulement lorsqu'elle a fait l'objet d'une analyse, dans les quatre mois qui suivent la remise de cette étude au Syndicat.

23.03 Le processus d'analyse énoncé ci-dessus est mis en place par souci de transparence.

Nonobstant toute disposition, de quelque nature qu'elle soit, portant sur la sous-traitance et nonobstant l'article 8 concernant la procédure de griefs et d'arbitrage, il est spécifiquement convenu entre les parties à la présente convention collective que toute décision de la Ville concernant l'octroi de contrats à l'extérieur de l'unité d'accréditation pour des travaux ou fonctions assujettis ou non à cette unité ne peut faire l'objet de grief et d'arbitrage ni de tout autre recours.

Malgré ce qui est prévu à l'alinéa précédent, seul le défaut par la Ville de procéder à une analyse d'une activité confiée à la sous-traitance conformément à ce qui est mentionné à l'article 23.02 est sujet à la procédure sommaire de griefs et d'arbitrage

prévue à l'article 8.10. Dans ce cas, la juridiction de l'arbitre est limitée à constater le défaut, s'il en est, et à ordonner à la Ville de remettre dans une banque d'heures, aux fins de répartition entre les personnes salariées temporaires, la totalité des heures travaillées pour le travail effectué en sous-traitance. En aucun temps l'arbitre n'est autorisé ou n'a juridiction pour se prononcer sur l'opportunité de la décision de la Ville, annuler une décision de la Ville, juger de l'analyse faite par la Ville ou toute autre question relative à la sous-traitance. Le Syndicat s'engage à ne pas contester par grief une activité confiée à la sous-traitance pour la période qui précède le 30 juin 2005.

## **ARTICLE 24 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

- 24.01 À la condition que la dépense soit au préalable approuvée par le directeur de son service et que la pièce justificative soit produite, la Ville rembourse à la personne salariée concernée tous déboursés raisonnables effectués dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail selon les modalités de la politique municipale sur les *Frais de déplacement, de séjour et de représentation des employés municipaux*.
- 24.02 À l'exception d'une faute lourde ou intentionnelle, dans tous les cas où une personne salariée est poursuivie en justice ou devant une Commission d'enquête où ses droits peuvent être affectés, par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à lui assurer une défense pleine et entière et à l'indemniser de toute condamnation résultant d'un jugement.
- 24.03 L'Employeur s'engage à remettre à la personne salariée qui en fait la demande une lettre pour son assureur en cas de surprime d'assurance automobile.
- 24.04 Les lettres d'entente et annexes font partie intégrante de la présente convention collective.
- 24.05 Si une partie quelconque de cette convention ou une disposition quelconque y contenue ou partie de celle-ci est ou devient nulle, en raison de toute législation existante ou promulguée subséquemment, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.
- 24.06 Toute disposition qui est ou devient non avenue est révisée par les parties pour la rendre conforme.
- 24.07 Pour cause médicale ainsi qu'à l'occasion d'une première infraction impliquant la perte du permis de conduire une personne salariée permanente et temporaire long terme, dont le permis de conduire est nécessaire pour accomplir son travail, est affectée à des tâches autres qu'à la conduite de véhicule. La personne salariée est alors rémunérée selon le salaire horaire prévu pour la nouvelle fonction.

La personne salariée qui a perdu son permis de conduire doit en informer l'Employeur le plus tôt possible de façon appropriée.

Dans le cas où la personne salariée concernée à l'alinéa précédent obtient à nouveau un permis de conduire, elle reprend alors la fonction qu'elle occupait au moment du retrait de son permis avec tous les droits et avantages qu'elle possédait.

#### **24.08 Permis de conduire classe 1 ou 3**

L'Employeur rembourse le coût du certificat médical requis par la loi à l'occasion du renouvellement du permis de conduire sur présentation de pièce justificative, le tout, seulement pour la personne salariée pour laquelle une classe 1 ou 3 est exigée dans l'exercice de sa fonction. Le montant maximal de remboursement est de 125 \$ indexé selon le barème de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec (FMOQ).

Le présent article ne vise pas le coût du certificat médical requis en raison d'une condition personnelle ou d'une faute à une loi ou à un règlement.

### **ARTICLE 25 ALLOCATIONS ET PRIMES**

#### **25.01 Mécanicien-soudeur, soudeur (division de la flotte et des équipements), peintre-débosselaar, mécanicien de machines fixes I, mécanicien de machines fixes II et plombier**

La personne salariée tenue de se servir de ses outils personnels dans l'exercice de ses fonctions bénéficie d'une prime à condition qu'elle fournisse ses outils. Le calcul de la prime s'effectue de la façon suivante : une fois par année, la personne salariée et son supérieur immédiat déterminent un montant équivalent à dix pour cent (10 %) de la valeur du coffre pour un maximum de 870,00 \$. La prime est versée le ou vers le 15 décembre, au prorata, à même le cycle de paie.

#### **25.02 Soudeur, ébéniste, menuisier, électricien C, électronicien C, technicien-mécanicien I, technicien-mécanicien II et aide technicien-mécanicien**

- a) La personne salariée doit posséder un (1) jeu d'outils de base, tel que nécessaire pour exercer son métier.
- b) La personne salariée et le supérieur immédiat dressent la liste d'outils de base que possède la personne salariée, et ce, une (1) fois par année (ou au besoin).
- c) En plus de la liste prévue au paragraphe 1, une deuxième liste est dressée et comprend tous les outils que possède la personne salariée en plus du jeu d'outil de base. Cette liste doit être soumise à l'approbation de son supérieur immédiat et est mise à jour une fois par année (ou au besoin).
- d) L'Employeur remplace au besoin toute pièce d'outil brisée, perdue ou usée faisant partie des listes d'outils prévues aux paragraphes a) et c). Tout nouvel outil ajouté à la liste prévue au paragraphe c), doit être approuvé par son supérieur.

#### **25.03 La liste des outils de base que doit fournir une personne salariée faisant partie d'une des fonctions prévues aux articles 25.01 et 25.02 apparaît à l'Annexe E de la présente.**

#### 25.04 Prime de quart

Toute personne salariée travaillant sur une équipe de soir ou de nuit reçoit une prime de travail telle que définie ci-dessous, pour les heures travaillées. Cette prime ne s'applique pas lorsqu'une personne salariée travaille en temps supplémentaire.

Prime : 1,15 \$ par heure de travail à compter de la signature de la convention collective. Par la suite, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de la convention, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Année	Taux
2017	1,17 \$
2018	1,20 \$

#### 25.05 Prime de disponibilité

- a) Au besoin, la disponibilité s'effectue par ancienneté à l'intérieur de chaque fonction.
- b) Malgré le paragraphe précédent, la disponibilité s'effectue de façon obligatoire selon les besoins opérationnels à l'intérieur des fonctions suivantes :

##### Service des travaux publics

- Division de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface

##### Secteur ouest

Chargé d'équipe spécialisé ou ouvrier de réseau (1)

##### Secteur centre ouest

Chargé d'équipe spécialisé (1)

Ouvrier de réseau (1)

Opérateur B (1)

Opérateur spécialisé (pelle) (1)

##### Secteur centre est

Chargé d'équipe spécialisé (1)

Ouvrier de réseau (1)

Opérateur B (1)

Opérateur spécialisé (rétrocaveuse) (1)

Opérateur spécialisé (pelle) (1) hiver

##### Secteur est

Chargé d'équipe spécialisé ou ouvrier de réseau (1)

Opérateur spécialisé (rétrocaveuse) (1)

La disponibilité s'effectue pour la fin de semaine complète sur une base annuelle.

- Division de la voirie

Secteur ouest

Opérateur A\* (5)

Opérateur A (chargeur) (1)

Secteur centre-ouest

Opérateur A\* (9)

Opérateur A (chargeur) (1)

Secteur centre est

Opérateur A\* (13)

Opérateur A (chargeur) (1)

Secteur est

Opérateur A\* (4)

Opérateur A (chargeur) (1)

La disponibilité s'effectue pour la fin de semaine complète. Une fois débutée en fonction de la température, elle s'effectue de façon continue pour toute la période hivernale jusqu'à ce que cesse le besoin.

- Division de la flotte et des équipements

Secteur centre ouest

Mécanicien-soudeur (1)

Secteur centre est

Mécanicien-soudeur (1)

La disponibilité s'effectue pour la fin de semaine complète sur une base annuelle.

- Arénas

Secteur centre ouest

Préposé aux arénas (1)

Secteur centre est

Préposé aux arénas (1)

La disponibilité s'effectue pour la fin de semaine complète en fonction des dates d'ouverture et des dates de fermeture des arénas.

- Service de l'environnement

Opérateur I

Opérateur II (site Cook)

Électronicien C (1)

Technicien-mécanicien (1)

### Mécanicien aux postes de pompage (1)

La disponibilité s'effectue pour la semaine complète, du vendredi au vendredi, sur une base annuelle.

- c) Pour la période des fêtes, la disponibilité s'effectue de façon obligatoire pour un minimum de soixante pour cent (60 %) des équipes de déneigement.
  - o La disponibilité est d'abord offerte sur une base volontaire;
  - o S'il n'y a pas atteinte du soixante pour cent (60 %) des équipes de déneigement, la disponibilité est imposée par ordre inverse de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire ou d'ancienneté selon les dispositions de l'article 19.07 e) de la convention collective (points 2 et 1).
  - o Pour cette période, l'article 25.05 i) 3<sup>ème</sup> paragraphe ne s'applique pas.
- d) Pour les paragraphes précédents, sont inclus les congés fériés immédiatement avant et immédiatement après les fins de semaines.
- e) La personne salariée appelée à être disponible est rémunérée, à compter de la signature de la convention collective, à raison de 1,90 \$ pour chaque heure où elle est effectivement disponible. Par la suite, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de la convention, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Année	Taux
2017	1,94 \$
2018	1,98 \$

- f) La personne salariée disponible est munie d'un appareil téléavertisseur fourni par l'Employeur.
- g) Lorsqu'une personne salariée est appelée à se rendre sur les lieux de travail, elle est rémunérée selon le taux de temps supplémentaire prévu en cas de rappel au travail.
- h) Les quanta établis au paragraphe b) du présent article peuvent être modifiés à la baisse au plus tard avant l'entrée en vigueur de l'affectation saisonnière.

Nonobstant ce qui précède, pour la division de la voirie les quanta établis au paragraphe b) du présent article peuvent être modifiés à la baisse ou à la hausse au plus tard avant l'entrée en vigueur de l'affectation saisonnière, en fonction des parcours de déneigement.

À l'exception de la division de la voirie, les quanta établis au paragraphe b) du présent article peuvent être modifiés à la hausse après entente entre les parties. Dans le cas où il n'y a pas d'entente, les parties peuvent avoir recours à un

médiateur pour les amener à une entente dans les vingt (20) jours après la confirmation des organigrammes pour l'affectation saisonnière.

- i) La disponibilité est offerte en fonction des dispositions de l'article 19.

Cependant pour les divisions de la voirie et de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface la personne salariée intéressée à être en disponibilité doit soumettre son nom sur la liste prévue à cet effet au plus tard à 15 h le mercredi précédant le début de la période de disponibilité. L'employeur établit les listes en fonction des dispositions de l'article 19 parmi les personnes salariées ayant soumis leur nom. La personne salariée ayant soumis son nom sur une liste, doit effectuer la disponibilité s'elle est retenue.

Advenant que l'Employeur impose la disponibilité à une personne salariée, cette imposition est en fonction des points 2 et 1 des dispositions de l'article de distribution du temps supplémentaire.

Une personne salariée ne peut se voir imposer d'être en disponibilité pour plus de deux semaines ou fins de semaine consécutives selon le cas.

- j) La disponibilité de l'homme de relève prévue à l'Annexe A-10 est rémunérée de la façon suivante à compter de la signature de la convention collective :

Opérateur III secteur ouest, centre est et est

- 75 \$ par période de sept (7) jours \*

Opérateur II granules, III.5 et IV

- 105 \$ par période de sept (7) jours \*
- \* Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de la convention, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

#### Opérateur III

Année	Taux
2017	76,50 \$
2018	78,03 \$

#### Opérateur II granules, III.5 et IV

Année	Taux
2017	107,10 \$
2018	109,24 \$

- 25.06 Aucune personne salariée ne sera tenue de se servir de son véhicule durant l'exercice de ses fonctions. Cependant si elle accepte de le faire, elle reçoit l'allocation au kilomètre déterminée par la politique de la Ville.

25.07 Lorsqu'exigé pour l'exécution de son travail, l'Employeur rembourse à la personne salariée le montant payé pour le renouvellement de sa carte de compétence.

25.08 De plus, la Ville maintient en vigueur une police d'assurance (valeur à neuf, s'il y a remplacement) pour couvrir les outils de la personne salariée lorsqu'elle est dans les locaux de la Ville, en cas de vandalisme ou de vol par effraction.

25.09 Prime de formateur-tuteur

À la demande de l'Employeur et sur entente entre les parties, la personne salariée qui agit à titre de formateur-tuteur, reçoit une prime horaire pour chaque heure de formation qu'elle dispense.

La prime est de 1,85 \$ à compter de la signature de la convention collective. Par la suite, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de la convention, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Année	Taux
2017	1,88 \$
2018	1,92 \$

25.10 Allocation repas

L'opérateur A - camionneur effectuant le transport de boue Gatineau – Lachute – St-Sophie reçoit une allocation de repas fixe à 15,27 \$. Cette allocation est indexée selon le pourcentage d'augmentation salariale prévue à la convention collective.

Année	Taux
2017	15,57 \$
2018	15,89 \$

25.11 Prime de responsabilités

Les titulaires du poste d'opérateur III.5 console et d'opérateur IV au Service de l'environnement reçoivent une prime de responsabilités de cinq pour cent (5 %) du salaire du poste.

**ARTICLE 26 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

26.01 Sauf si autrement prévue, la semaine de travail de toute personne salariée régie par la présente convention est de quarante (40) heures, réparties de la façon suivante :

a) Du lundi au vendredi inclusivement, de 7 h à 15 h incluant une période de pause de quinze (15) minutes en matinée et une période de repas rémunérée de trente (30) minutes maximum;

b) Aucune pause n'est accordée en après-midi;

- c) Les périodes de pause et de repas prévues au paragraphe (a) doivent être prises sur les lieux de travail ou selon les directives du supérieur immédiat;
- d) La personne salariée peut convenir du moment de la prise du repas, entre 11 h et 12h 30 avec son supérieur immédiat selon les besoins du service.

e) Heures de travail pour la période estivale

À compter du premier vendredi du mois de mai, jusqu'à la Fête du Travail, la personne salariée permanente et temporaire long terme régie par la présente convention est rémunérée pour quarante (40) heures alors qu'elle en travaille trente-sept heures (37) à moins d'absences au travail autres que celles prévues par la convention. Cependant, en aucun temps, la durée de la période estivale des heures de travail ne dépasse dix-huit (18) semaines. Dans un tel cas, les heures de travail pour la période estivale débutent le deuxième vendredi du mois de mai. Les parties conviennent qu'un retard ne constitue pas une absence au travail pour fin d'application du présent article. L'horaire de travail est le suivant :

- i) du lundi au jeudi inclusivement, de 7 h à 15 h incluant une période de pause de quinze (15) minutes en matinée et une période de repas rémunérée de trente (30) minutes maximum;
  - ii) le vendredi seulement: de 7 h à 12 h, incluant une période de pause de quinze (15) minutes;
  - iii) Pour fins de calcul de toutes les absences prévues en vertu de la présente convention, le vendredi qui tombe durant la période prévue dans le présent paragraphe, compte pour une journée complète.
  - iv) Lorsque la dernière journée de travail coïncide avec un jour de fête chômé et payé, la réduction prévue aux paragraphes précités s'applique au jour précédent.
- f) La personne salariée en retard, en début de quart de travail, voit son salaire coupé pour l'équivalent de son temps de retard.

26.02 Malgré les dispositions des articles précédents, durant la période d'affectation saisonnière d'hiver, l'Employeur peut mettre sur pied des équipes de nuit à même les effectifs réguliers.

26.03 Un délai d'au moins seize (16) heures doit être respecté entre la dernière heure travaillée et le début du nouveau quart de travail de toute personne salariée, sauf dans le cas de formation où le délai est d'un minimum de douze (12) heures. Dans le cas des équipes de nuit et de soir, le délai est de quatorze (14) heures. À défaut de ces délais, les heures de sa première journée de travail sont considérées comme du temps supplémentaire. Les mêmes délais s'appliquent avant de retourner toute personne salariée à son horaire régulier.

Arénas

- a) Les heures de travail de la personne salariée affectée aux arénas sont en moyenne de quarante (40) heures par semaine en alternance sur un horaire rotatif tel que prévu à l'annexe A-6.

Après entente entre les parties, l'horaire de travail peut être modifié pour un ou plusieurs arénas. Ce changement d'horaire s'applique à l'ensemble des personnes salariées de l'aréna concerné.

- b) Lors de location de glace tôt le matin dans un aréna, la personne salariée assignée débute son horaire de travail trente (30) minutes plus tôt ce jour-là. Elle est alors rémunérée au taux du temps supplémentaire applicable pour le temps ainsi travaillé, avant le début de son horaire de travail.
- c) La personne salariée a droit à une période de repas rémunérée de trente (30) minutes prise sur les lieux de travail en fonction des périodes disponibles (locations). Aucun report à la fin du quart de travail.
- d) Lorsque nécessaire, l'Employeur peut mettre sur pied des équipes de nuit entre 23h et 7 h.

e) Saison estivale

- i) Pour les arénas qui demeurent en opération durant la saison estivale, l'horaire de travail est maintenu. Malgré ce qui précède, dans le cas où les besoins opérationnels sont moindres, l'Employeur établit l'horaire au plus tard le jeudi 15 h en fonction du nombre de personnes salariées nécessaires aux opérations et en avise le Syndicat. De telles modifications peuvent se faire seulement pour la période prévue à l'article 26.01 e).

Cependant, pour la période prévue à l'article 26.01 e), le supérieur immédiat voit à réduire l'horaire de travail de trois (3) heures par semaine à être pris la dernière journée de travail de cette semaine ou à un moment convenu, dans cette même semaine, entre le supérieur immédiat et la personne salariée.

À compter du 1<sup>er</sup> vendredi de mai jusqu'à la fête du travail, l'horaire de travail des préposés qui ne sont pas en opération de glace est de quatre (4) quarts de dix (10) heures de travail du lundi au jeudi de 7 h à 17h.

Malgré la modification de l'horaire estival, l'article 26.01 e) s'applique et le dernier quart de travail de la semaine est réduit de trois (3) heures de travail selon les modalités prévues à la convention collective.

Cependant, si les opérations nécessitent la présence d'un ou plusieurs employés le vendredi, il est possible de modifier l'horaire de travail afin de combler ce besoin. Le quart de travail du vendredi est offert par ancienneté aux préposés de l'aréna concernée. Dans cette situation, l'employé travaille trois (3) des quatre (4) journées initialement à l'horaire du lundi au jeudi. La

répartition de ces quarts fait l'objet d'une entente entre l'employé et un représentant de la Ville.

Si aucun employé n'accepte le quart de travail du vendredi, l'employeur est dans l'obligation de forcer l'employé ayant le moins d'ancienneté de cet aréna à effectuer ce quart.

Dans l'éventualité où il n'y a pas d'employé directement associé à l'aréna lors de l'affectation estivale, c'est l'équipe multi-travaux qui doit combler le besoin d'effectif en cas de programmation le vendredi.

Pour fins de calcul de toutes les absences prévues en vertu de la présente convention, une journée d'absence qui tombe durant la période prévue à l'alinéa précédent, compte pour une journée complète.

#### 26.05 Maison du Citoyen

- a) Les préposés à la Maison du Citoyen sont répartis selon un horaire de jour et de soir selon les dispositions suivantes :
- b) L'horaire de jour est celui prévu en 26.01 du présent article;
- c) La personne salariée travaillant sur l'équipe de soir bénéficie d'un horaire de quatre jours semaine selon l'horaire suivant:
  - Du lundi au jeudi inclusivement, de 14 h à 0 h 00 incluant une période de pause de quinze (15) minutes dans la seconde partie du quart de travail et une période de repas rémunérée de trente (30) minutes maximum prise sur les lieux du travail;
  - Les heures de travail pour la période estivale de l'équipe de soir sont les suivantes :  
  
du lundi au mercredi inclusivement, de 14 h à 0 h 00 et le jeudi de 14h à 21h;

#### 26.06 a) Lac Beauchamp (patinoire et piste de ski de fond)

L'Employeur peut former des équipes pour l'entretien de la patinoire et des pistes de ski de fond au Lac-Beauchamp en fonction des besoins opérationnels. L'horaire pour ces équipes est le suivant à moins que l'Employeur ne décide de faire travailler les personnes salariées selon l'horaire prévu à l'article 26.01 :

Ces personnes salariées peuvent être assignées à d'autres tâches lorsque la température ne permet pas de continuer les activités ou en raison de la charge de travail insuffisante.

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Employé A	J	J	J	J	J	C	C
Employé B	C	C	J	J	J	J	J
Opérateur B	C	C	J	J	J	J	J

J= Quart de travail de 6 h à 14 h

C = Congé

\*L'horaire n'est pas rotatif.

b) Patinoires extérieures secteur centre-est

L'Employeur peut former des équipes de nuit pour l'entretien des patinoires extérieures dans le secteur centre est. L'horaire pour ces équipes est le suivant à moins que l'Employeur décide de faire travailler les personnes salariées selon l'horaire prévu à l'article 26.01 :

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Opérateur C**	C	N	N	N	N	N	C
Équipe A	C	C	N	N	N	N	N
Équipe B	N	N	N	N	N	C	C

N= Quart de nuit de 23 h à 7 h

C = Congé

\*L'horaire n'est pas rotatif.

\*\*La personne salariée détenant le poste d'opérateur B aux parcs est assignée à cet horaire.

Équipe A : Composée de 2 journaliers

Équipe B : Composée de 2 journaliers

Ces personnes salariées peuvent être assignées à d'autres tâches lorsque la température ne permet pas de continuer les activités ou en raison de la charge de travail insuffisante.

c) Entretien des terrains sportifs et des parcs:

- Une personne salariée est affectée principalement au parc Sanscartier, mais peut être affectée grande Ville selon l'horaire suivant :
- Horaire 4 jours semaine (40 heures, du jeudi au dimanche avec un début de quart entre 7 h et 10 h.
- L'horaire peut être modifié après entente entre les parties.
- Horaire d'été (la réduction prévue à l'article 26.01 e) s'applique, non applicable le samedi et dimanche.

26.07 a) Préposés aux animaux

Selon les dispositions de l'article 26.01.

b) Conciergerie (Service de police)

Selon les dispositions de l'article 26.01 à l'exception du début du quart de travail qui est à 6 h.

c) Préposé à la logistique (Service de sécurité incendie)

Selon les dispositions de l'article 26.01 à l'exception du début du quart de travail qui est à 8 h.

26.08 Division de la flotte et des équipements

Les personnes salariées travaillant à cette division sont réparties selon un horaire de jour et de soir selon les dispositions suivantes :

a) Équipe de jour

- Selon les dispositions de l'article 26.01.

b) Équipe de soir

- affectation saisonnière d'hiver, du lundi au jeudi de 15 h à 23 h et le vendredi de 12 h à 20 h, une période de pause de quinze (15) minutes dans la seconde partie du quart de travail et une période de repas rémunérée de trente (30) minutes maximum prises sur les lieux du travail;

- affectation saisonnière d'été, du lundi au jeudi de 14 h à 0 h 00, une période de pause de quinze (15) minutes dans la seconde partie du quart de travail et une période de repas rémunérée de trente (30) minutes maximum prises sur les lieux du travail; les parties peuvent, après entente, modifier les dates de début et de fin de l'affectation saisonnière. Le jeudi, pour la période des heures estivales, l'horaire est 14 h à 21h.

En plus des équipes de soir annuelles existantes, l'employeur peut constituer des équipes de soir dans les secteurs est et ouest en période d'affectation hivernale, lesquelles sont composées d'effectifs en surcroît de travail.

- c) En cas de nécessité, l'Employeur peut établir une ou plusieurs équipes de nuit tel que prévu à l'article 26.13.
- d) Pour fins de calcul de toutes les absences prévues en vertu de la présente convention, la journée d'absence prise à tout moment de l'année compte pour une journée complète.
- e) La personne salariée est affectée à ces équipes selon son choix lors de l'affichage saisonnier selon le processus prévu à l'article 21.05 (a). L'Employeur peut affecter la personne salariée détenant la classification visée et ayant le moins d'ancienneté lorsqu'aucune personne salariée n'a choisi d'y être affectée. L'horaire de travail est fixé pour toute la durée de l'affectation.
- f) Les personnes salariées travaillant sur l'équipe de soir peuvent être transférées sur le quart de jour, après entente entre l'Employeur et le Syndicat, pour permettre à un plus grand nombre de personnes salariées de prendre leurs congés pendant la période estivale ou pendant la période des Fêtes.

#### 26.09 Conciergerie au 144 boulevard de l'Hôpital

Selon les dispositions de l'article 26.01 à l'exception du début du quart de travail qui est à 8 h 30.

Malgré le paragraphe précédent, un des deux (2) postes est sur l'horaire suivant : du lundi au vendredi inclusivement, de 15 h à 23 h. Le vendredi, pour la période des heures estivales, l'horaire est de 12 h à 17 h.

#### 26.10 Préposé de service

- a) Pour la période d'affectation saisonnière d'hiver Le préposé de service travaille selon une semaine de travail de quarante (40) heures tel qu'illustré au tableau ici-bas. Le quart de travail est d'une durée de huit (8) heures du lundi au vendredi, soit de 15 h à 23 h. Le samedi et le dimanche, le préposé de service régulier travaille selon un quart de travail de douze (12) heures, soit en alternance de 0 h 00 à 12 h et de 12 h à 0 h 00.

### SEMAINE A

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
12h	15 h	15 h	congé	congé	congé	0 h 00
0 h 00	23 h	23 h	congé	congé	congé	12 h

### SEMAINE B

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
0 h 00	congé	congé	congé	15 h	15 h	12h
12 h	congé	congé	congé	23 h	23 h	0 h 00

- b) Pour la période d'affectation saisonnière d'été le préposé de service travaille en alternance selon une semaine de travail de quarante-quatre (44) heures et de trente-six (36) heures tel qu'illustré au tableau ici-bas. Le quart de travail est d'une durée de huit (8) heures du lundi au vendredi, soit de 15 h à 23 h. Le samedi et le dimanche, le préposé de service régulier travaille selon un quart de travail de dix (10) heures, soit en alternance de 0h00 à 10 h et de 14 h à 0h00.

### SEMAINE A

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
14 h	15 h	15 h	15 h	congé	congé	0 h 00
0 h 00	23 h	23 h	23 h	congé	congé	10 h

### SEMAINE B

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
0 h 00	congé	congé	congé	15 h	15 h	14 h
10 h	congé	congé	congé	23 h	23 h	0 h 00

Pour la période prévue à l'article 26.01 e), l'horaire de travail du préposé de service est maintenu à quarante (40) heures. En contrepartie, le salaire du préposé de service est majoré de 7.5 %. La réduction des heures n'étant pas applicable à leur horaire.

c) Période de repas et de repos

La personne salariée a droit à une période de repas rémunérée de trente (30) minutes prise en fonction des besoins du service ainsi qu'une pause de quinze (15) minutes. Aucun report n'est permis à la fin du quart de travail.

26.11 Service de l'environnement

a) L'horaire de la personne salariée du Service de l'environnement qui est sur un horaire rotatif est celui prévu à l'Annexe A-10.

b) Laboratoire :

- Selon les dispositions de l'article 26.01 à l'exception du début du quart de travail qui est à 7 h 30. Le vendredi, pour la période des heures estivales, l'horaire est 7 h 30 à 12 h 30.

c) La réduction des heures tel que prévue à l'article 26.01 e) n'est pas applicable à l'horaire des personnes salariées suivantes :

- opérateur IV
- opérateur III – eau potable
- opérateur III.5 – procédé
- opérateur III.5 – console
- opérateur II – granulation

Leur salaire est majoré de 7.5 %.

26.12 Division de l'aqueduc, des égouts et du drainage de surface

La Ville peut établir une équipe grande ville multidisciplinaire de soir durant l'affectation saisonnière hivernale. Celle-ci opère selon l'horaire suivant :

– lundi au vendredi : 15 h à 23 h.

26.13 Horaire de nuit

a) En cas de nécessité, la Ville peut établir une ou plusieurs équipes de nuit. Celles-ci opèrent du lundi au vendredi inclusivement selon l'horaire suivant :

– lundi au vendredi : 23 h à 7 h.

Pour la période d'affectation saisonnière d'été les heures de travail tel que défini à l'article 26.01 e), du lundi au mercredi de 21 h à 7 h et le jeudi de 21 h à 4 h.

b) Électriciens sur la nacelle

Du lundi au jeudi : 21h à 7h

Pour la période d'affectation saisonnière d'été les heures de travail, tel que défini à l'article 26.01 e), du lundi au mercredi de 21h à 7h et le jeudi de 21h à 4h.

La personne salariée a droit à une période de repas rémunérée de trente (30) minutes prise en fonction des besoins du service ainsi qu'une pause de quinze (15) minutes. Aucun report n'est permis à la fin du quart de travail.

26.14 Magasinier de soir

La personne salariée de soir a le même horaire que celui de l'équipe de soir à la division de la flotte et des équipements prévu à l'article 26.08 b).

**ARTICLE 27 SALAIRE ET CLASSIFICATIONS**

27.01 a) Toute personne salariée régie par la présente convention, à l'exception des personnes salariées occasionnelles et des étudiants, reçoit, selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'Annexe A-1 de la présente convention.

b) Toute personne salariée occasionnelle ou étudiante reçoit le taux de salaire suivant :

Année	Taux
2013	16,23 \$
2014	16,64 \$
2015	16,97 \$
2016	17,31 \$
2017	17,66 \$
2018	18,01 \$

27.02 La personne salariée permanente a la fonction apparaissant à l'Annexe A-2 à la date de la signature.

27.03 Lorsqu'une personne salariée au cours d'une demi-journée régulière de travail remplit temporairement une fonction dont le taux horaire est supérieur à celui de sa propre fonction, elle est rémunérée, pour la demi-journée (quatre (4) heures), au taux applicable à la fonction la mieux rémunérée, pourvu qu'elle ait travaillé une (1) heure consécutive dans ladite fonction sauf dans les cas où la personne salariée est en entraînement.

27.04 Lorsqu'une personne salariée, au cours d'une journée régulière de travail, remplit une fonction dont le taux horaire est inférieur à celui de sa propre fonction, elle est rémunérée pour la journée entière selon le taux de sa propre fonction. Dans ce cas,

la distribution des tâches se fait par ordre d'ancienneté, si possible, dans l'équipe dirigée par un contremaître.

27.05

Chargé d'équipe

a) Pour avoir accès à une fonction de chargé d'équipe, une personne salariée doit :

- i) avoir une expérience pertinente acquise au cours des cinq (5) dernières années dans le domaine d'activité pour lequel la fonction de chargé d'équipe est requise et, de plus, pour les métiers et les fonctions spécialisées, être titulaire d'un poste;
- ii) suivre obligatoirement la formation prévue par l'Employeur;

Suite à une évaluation administrative non satisfaisante de la personne salariée dans la fonction de chargé d'équipe, l'Employeur peut la retirer de cette fonction.

- b) La personne salariée qui occupe une fonction de chargé d'équipe reçoit une prime de dix pour cent (10%) du salaire du poste détenu par cette personne, cette prime est considérée comme faisant partie intégrante du salaire aux fins d'application du régime de retraite et des avantages sociaux. Les titulaires d'un poste de chargé d'équipe par affichage à la signature de la présente bénéficient d'un droit acquis sur ce poste.
- c) Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire dont le mandat est de formuler des recommandations sur les modalités d'accès à la fonction de chargé d'équipe. Les sujets suivants seront abordés par le comité :
  - Pré-requis d'accès;
  - Choix lors de l'affectation saisonnière;
  - Listes de pré-qualification;

27.06 Classification et taux de salaire :

- a) La classification et les taux de salaire des postes cols bleus se trouvent à l'Annexe A-1 de la présente.
- b) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des postes.
- c) L'Employeur ou toute personne salariée peut, par écrit, demander au Service des ressources humaines une réévaluation de poste, en autant qu'il y ait eu une modification significative de ses tâches. Toute demande écrite doit comprendre les motifs qui justifient cette demande et doit être faites entre le 1<sup>er</sup> et le 15 septembre de chaque année.

- d) Dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande, l'Employeur transmet une réponse à la personne salariée avec une copie au Syndicat. L'employeur soumet au Syndicat son évaluation détaillée du poste.
- e) En cas de désaccord, le Syndicat peut, par écrit, dans les vingt (20) jours demander la tenue d'un CRT afin de discuter des points en litiges. Si un désaccord persiste, l'évaluation peut faire l'objet d'un grief selon la procédure de médiation-arbitrage prévue à l'article 8.10 de la présente convention collective.
- f) Dans le cas d'un poste nouvellement créé, l'Employeur transmet au Syndicat l'énoncé standard des tâches du poste ainsi que sa classification. En cas de désaccord, le Syndicat peut, par écrit, dans les vingt (20) jours demander la tenue d'un CRT afin de discuter des points en litiges. Si un désaccord persiste, l'évaluation peut faire l'objet d'un grief selon la procédure de médiation-arbitrage prévue à l'article 8.10 de la présente convention collective.

## **ARTICLE 28 VÊTEMENTS D'IDENTIFICATION**

28.01 Un crédit annuel de cent-cinquante (150) points est alloué à chaque personne salariée permanente et temporaire long terme pour l'achat de vêtements d'identification. Ce crédit annuel est de soixante-quinze (75) points pour chaque personne salariée ayant au moins mille deux cents (1200) heures à la Ville au 15 mai de chaque année.

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire dont le mandat est de formuler des recommandations sur les modalités de gestion des vêtements d'identification.

28.02 La liste des vêtements disponibles ainsi que leurs points est établie à l'annexe A-8 de la convention collective. L'Employeur consulte le Syndicat pour la liste des vêtements lors de la préparation des devis. Cette liste doit être connue par les personnes salariées au 15 mai de chaque année. Une fois la liste affichée, ces personnes salariées commandent les pièces de vêtements de leur choix parmi cette liste, et ce, jusqu'à concurrence du crédit annuel alloué. Les vêtements doivent être reçus par ces personnes salariées au plus tard à la fin du mois d'août de chaque année.

28.03 Le solde des crédits annuels non utilisés est reporté pour l'année suivante. Cependant, le maximum des crédits reportables équivaut à moins que le nombre de point du vêtement le moins dispendieux de la liste des vêtements disponibles.

28.04 Les vêtements endommagés lors d'un accident de travail ou lors d'un bris d'équipement sont remplacés aux frais de l'Employeur sur la base d'un échange.

28.05 L'Employeur continue de fournir le manteau d'hiver aux personnes salariées permanentes et temporaire long terme.

À la place du manteau d'hiver, l'Employeur fournit au préposé aux arénas et au concierge de la Maison du Citoyen un manteau «3 dans 1». Ce manteau est remplacé au besoin sur la base d'un échange.

28.06

Particularités

a) Service de police

L'Employeur fournit annuellement au préposé aux véhicules et équipements et au préposé au quartier-maître six (6) chemises, trois (3) pantalons et un manteau d'hiver. Ce dernier est remplacé au besoin sur la base d'un échange. Les personnes salariées mentionnées au présent paragraphe ne reçoivent pas de crédit annuel.

L'Employeur fournit annuellement au préposé aux animaux et au préposé aux parcomètres quatre (4) chemises, deux (2) pantalons cargo, un gilet de laine, un manteau d'hiver et un coupe-vent. Ces deux derniers sont remplacés au besoin sur la base d'un échange. Les personnes salariées mentionnées au présent paragraphe ne reçoivent pas de crédit annuel.

b) Service de sécurité incendie

L'Employeur fournit annuellement au préposé à la logistique quatre (4) chemises, deux (2) «polos», trois (3) pantalons et un manteau «2 dans 1». Ce dernier est remplacé au besoin sur la base d'un échange. Les personnes salariées mentionnées au présent paragraphe ne reçoivent pas de crédit annuel.

c) Service de l'environnement

Le nettoyage des vêtements des personnes salariées ayant droit à un crédit annuel est aux frais de l'Employeur, sauf pour les personnes salariées du secteur de l'eau potable.

d) Division entretien des édifices

Le peintre peut avoir des pièces de vêtements blancs selon sa préférence et leur disponibilité au même pointage à même ses crédits annuels.

e) Écocentre et centre de transbordement

Pour la personne salariée dont le port de vêtements orange est exigé, les pièces de vêtements mentionnées à l'Annexe A-8 lui sont fournies selon leur disponibilité au même pointage à même ses crédits annuels.

f) Vêtements spécifiques

Pour la personne salariée dont le port de vêtements «arc flash» est exigé, les pièces de vêtements mentionnées à l'Annexe A-8 lui sont fournies selon leur disponibilité au même pointage à même ses crédits annuels.

**ARTICLE 29 BANQUE DE PRÉRETRAITE**

29.01

La personne salariée permanente peut se constituer une banque de préretraite maximale de vingt-six (26) semaines en y transférant ses journées de maladie non utilisées.

Par ailleurs, au cours des cinq (5) années précédant la retraite sans réduction actuarielle ou l'âge normale de la retraite de la personne salariée, dans l'éventualité où le maximum de sa banque de pré retraite n'est pas atteint, celle-ci pourra transférer non seulement ses journées de maladie non utilisées, mais également ses vacances non utilisées ainsi que son temps accumulé jusqu'à concurrence du total maximal de vingt-six (26) semaines ci-dessus prévues.

### **ARTICLE 30 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 30.01 La personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi au sens du présent article, est celle qui a acquis le statut de permanent au sens de l'article 6.01 de la présente convention collective.
- 30.02 La personne salariée permanente bénéficie de la sécurité d'emploi. Cependant, lorsque l'employeur abolit un poste d'une fonction en conformité avec les dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli doit être remplacé dans une fonction équivalente dans le même groupe salarial régi par la présente, sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages. Ce remplacement ne peut entraîner de supplantation.
- 30.03 La Ville s'engage à maintenir, à titre d'effectif minimum, trois cent vingt (320) personnes salariées permanentes dans des fonctions couvertes par les dispositions de la présente convention. Cependant, en cas de transfert de compétence à un autre organisme public et ce, à la suite d'une législation d'un Gouvernement supérieur ou d'un jugement de la Cour, le nombre de personnes salariées permanentes transférées suite à ce changement, devra être retranché du nombre minimum garanti au présent paragraphe, et ce, selon la formule suivante : le nombre de personnes salariées permanentes transférées multiplié par le pourcentage du nombre d'effectifs minimum par rapport au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue à l'article 30.01.

### **ARTICLE 31 RÉGIME DE REMPLACEMENT DE SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ**

- 31.01 La Ville s'engage à maintenir à frais partagés, au bénéfice de la personne salariée affligée d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, un régime de remplacement du salaire selon les termes et conditions décrits aux paragraphes suivants.
- 31.02 Congés de maladie crédités
- a) Le premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année, huit (8) jours (maximum soixante-quatre (64) heures) de congés de maladie sont portés au crédit de chaque personne salariée.
  - b) Pour la personne salariée qui entre au service de la Ville au cours de la période, mentionnée ci-haut, l'équivalent de 0,667 jour de maladie par mois lui est crédité avec un maximum de huit (8) jours au cours d'une même année.
- 31.03 Les jours de congés de maladie sont accordés sur base horaire; une journée étant composée du nombre d'heures que constitue une journée normale de travail, tel que défini dans la présente convention.

- 31.04 Pour chaque période d'absence par suite de maladie qui dure trois (3) jours ouvrables consécutifs ou moins, la personne salariée est rémunérée à même les congés de maladie crédités à l'article 31.02 (a); si l'employé n'a plus de congés de maladie en banque pour couvrir le délai de carence, les jours manquants pourront être pris dans sa banque de vacances ou dans sa banque de temps accumulé. Il est spécifiquement entendu que cette pratique ne vise qu'à combler un délai de carence.
- 31.05 Après trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence par suite de maladie ou d'accident, la personne salariée invalide reçoit quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son plein salaire au début de son invalidité, tant que dure celle-ci, mais pour une période maximale de dix-sept (17) semaines.
- 31.06 Si la personne salariée revient au travail avant l'expiration des dix-sept (17) semaines, elle n'a pas de nouveau délai de carence à assumer s'il y a rechute de son invalidité au cours des quinze (15) jours de calendrier de son retour au travail; dans ce cas, cette absence est considérée comme une continuation de son invalidité et ses prestations sont continuées comme s'il n'y avait pas eu de retour au travail.
- 31.07 Après dix-sept (17) semaines et trois (3) jours ouvrables d'invalidité, la personne salariée qui demeure invalide, reçoit une rente mensuelle égale à 70 % du salaire mensuel qu'elle recevait au début de son invalidité. Cette prestation d'invalidité lui est versée aussi longtemps que dure son invalidité, mais cesse au plus tard lorsque la personne salariée devient admissible à une rente en vertu du régime de retraite de la Ville ou à 65 ans, soit à la première de ces échéances.
- 31.08 La personne salariée qui a bénéficié de prestations d'invalidité de longue durée et qui subit une rechute de son invalidité à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier de son retour au travail est considérée comme étant en continuation de son invalidité et ses prestations sont continuées comme s'il n'y avait pas eu de retour au travail comme le prévoit le régime d'assurances collectives;
- 31.09 Congé de maladie
- a) Le ou vers le 15 décembre de chaque année, les crédits de congés de maladie, tel qu'établi à l'article 31.02 (a) qui n'ont pas été utilisés par la personne salariée lui sont remboursés au taux du salaire en vigueur au moment du remboursement. Au départ, au décès ou à la retraite de la personne salariée avant la fin de l'année fiscale, ce remboursement est effectué au prorata du nombre de mois entiers travaillés au cours de l'année fiscale.
  - b) Sauf si autrement prévu à la présente, sur avis écrit de la personne salariée reçu au Service des ressources humaines avant le 30 novembre de chaque année, la personne salariée peut, si elle le désire, convertir l'ensemble des journées de maladie non utilisées et qui demeurent à son crédit soit en vacances pour l'année suivante ou les transférer dans sa banque de pré retraite en complétant le formulaire approprié. À défaut de transmettre le formulaire à la date ci-dessus prévue les journées de maladie non utilisées lui sont remboursées au taux du salaire en vigueur au moment du remboursement.

- c) Si une personne salariée s'absente de son travail, pour maladie, entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, les jours nécessaires à remplacer son salaire sont alors prélevés sur sa banque de jours de l'année suivante au taux du salaire en vigueur au moment de l'absence.
- 31.10 La participation aux différents régimes de retraite à prestations déterminées n'est pas discontinuée lorsque le participant, devenu invalide, reçoit une prestation d'invalidité du régime d'assurance salaire longue durée. La personne salariée n'est pas tenue de verser sa cotisation régulière au régime de retraite au cours de cette période d'invalidité. Une rente de retraite continue à lui être créditée pendant son absence selon les dispositions prévues dans les différents règlements des régimes de retraite.
- 31.11 La totalité des rabais consentie en vertu de la loi sur l'assurance emploi, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'employeur.
- 31.12 Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible, à une personne salariée invalide d'occuper un poste dont les fonctions sont considérées comme « travail de réadaptation » à des conditions de travail acceptées, au préalable, par les parties.
- 31.13 Quelle que soit la durée de l'absence de la personne salariée, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, la Ville ou bien l'assureur choisi par la Ville pour la représenter à cette fin, peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou d'accident et soumettre promptement les preuves requises.
- Lors d'une invalidité court terme, si le certificat médical est jugé incomplet par la Ville, le coût du nouveau certificat médical exigé n'est pas à la charge de la personne salariée.
- 31.14 La Ville ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans les cas où en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; la Ville ou son représentant peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de cet examen n'est pas à la charge de la personne salariée. La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, la Ville le juge à propos.
- 31.15 Avis médicaux divergents
- a) Si l'avis du médecin de la personne salariée et du médecin de l'Employeur divergent, quant à l'aptitude au travail de la personne salariée, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin. Ce dernier doit être un médecin spécialiste. Ce choix doit être fait dans les dix (10) jours de l'avis du médecin de l'Employeur.
- b) Le recours à la présente procédure d'arbitrage médicale est uniquement possible lorsque les avis médicaux divergents proviennent de médecin de même spécialisation (ex. omnipraticien vs omnipraticien, psychiatre vs psychiatre).

Le mandat du médecin arbitre porte sur l'aptitude au travail de la personne salariée depuis la date de référence de son dossier à l'arbitrage médical. La décision du médecin arbitre est exécutoire et lie les parties pour une durée maximale de trois (3) mois. Au terme de ce délai, il devra se prononcer à nouveau pour une autre durée maximale de trois (3) mois.

- c) La décision du troisième médecin tient lieu d'arbitrage et exclut tout autre recours.
- d) Pendant que se déroule le processus d'arbitrage médical, l'Employeur continue de verser les prestations d'assurance salaire sous forme d'avance de prestation, et ce, pour un minimum de quatre (4) semaines.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit l'inaptitude au travail de la personne salariée, l'avance de prestation versée est maintenue.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit l'aptitude au travail de la personne salariée, les sommes avancées sont récupérées à même la paie de la personne salariée et celle-ci doit revenir au travail sans délai. Les modalités seront convenues après entente entre la personne salariée et l'Employeur et à défaut les modalités seront établies par l'Employeur pour un maximum de dix pour cent (10 %) par paie. Advenant que la personne salariée ne revienne pas au travail, les sommes dues sont récupérées à même le paiement final.

- e) Dans tous les dossiers soumis à l'arbitrage médical, les frais de dépenses et d'honoraires du médecin arbitre sont à la charge de la partie qui n'a pas eu gain de cause.
- f) Aux fins du présent paragraphe, l'Employeur et le Syndicat se réuniront dès la signature de la présente convention collective pour établir une liste de médecins arbitres. À défaut d'entente relative à l'établissement d'une liste, le présent paragraphe devient inapplicable.

- 31.16 Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre qu'une maladie ou un accident, la Ville peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 31.17 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser la Ville sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.
- 31.18 Sous réserve de toute subrogation légale, la personne salariée doit céder à la Ville les droits qu'elle peut avoir contre la personne responsable de sa maladie ou de l'accident subi jusqu'à concurrence de l'indemnité ou compensation que lui verse la Ville ou son représentant pour cette maladie ou cet accident.
- 31.19 Une personne salariée qui quitte le service pour cause de maladie est considérée en devoir régulier le jour de son départ et les heures non faites sont débitées de sa banque de maladie et imputées au délai de carence.
- 31.20 S'il y a refus de paiement de la Ville en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de cette décision selon la procédure de griefs.

- 31.21 Les prestations d'invalidité, prévues aux paragraphes précédents sont réduites de toutes prestations provenant des sources suivantes :
- a) La CNESST, la SAAQ, la RRQ, ou de toute agence gouvernementale administrant une loi ou un règlement de même nature;
  - b) Tout autre contrat ou régime d'assurance ou entente pouvant être intervenu entre l'Employeur et ses personnes salariées ou entre l'Employeur et une tierce partie en faveur de ses personnes salariées;
  - c) Dans le cas de la RRQ, il n'est tenu compte que du montant initial de la rente payable du cotisant invalide (mais non des rentes d'enfants de cotisant invalide)

## **ARTICLE 32 ASSURANCES COLLECTIVES**

- 32.01 En exécution de ses obligations prévues ci-haut, la Ville contracte, pour le bénéfice de ses personnes salariées, une police d'assurances collectives ou un contrat d'administration d'assurances collectives contenant les couvertures minimales prévues à l'annexe A-11.

Copie de cette police ou de ce contrat d'administration d'assurances collectives est transmise au Syndicat.

Toute modification au régime d'assurances collectives est faite après entente entre les parties. Dans ce cas, les parties reçoivent copie des modifications au régime.

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité dont le mandat est de revoir les couvertures d'assurances collectives en rapport à des dispositions du régime pouvant mener à des réductions de coûts pour les deux parties et au partage du coût d'assurance.

## **ARTICLE 33 RÉGIME DE RETRAITE**

- 33.01 Le Règlement municipal numéro 609-2008 (*Régime de retraite des employés cols bleus de la Ville de Gatineau*) et ses amendements constitue le régime complémentaire de retraite pour les personnes salariées cols bleus de l'Employeur.
- 33.02 L'Employeur fournira au Syndicat tout document attestant de la remise des cotisations des personnes salariées et de l'Employeur au régime complémentaire de retraite.
- 33.03 À la demande d'une des parties, ces dernières se rencontrent pour discuter de révisions ou de modifications au régime de retraite.

## **ARTICLE 34 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

- 34.01 Dans l'éventualité d'un regroupement municipal, d'une amélioration technique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

- 34.02 Par conséquent, aucune personne salariée permanente ne perd son emploi, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

### **ARTICLE 35 FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT**

- 35.01 Les politiques et directives municipales s'appliquent dans le cas de la formation, du perfectionnement et de l'entraînement
- 35.02 Au Service des travaux publics, deux rencontres par année seront tenues avant chaque séance d'affectation saisonnière pour partager sur la formation.

### **ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION**

- 36.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2018 inclusivement. À son expiration, les conditions prévues à la présente convention sont maintenues jusqu'à son renouvellement.
- 36.02 La présente convention est rétroactive seulement pour ce qui est du salaire régulier et du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 à la date de la signature de la présente convention si la personne salariée remplit toutes les conditions suivantes :

a) Pour ce qui est de la personne salariée permanente :

Elle doit être encore à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la présente convention.

b) Pour ce qui est de la personne salariée temporaire :

Pour toutes les heures travaillées par la personne salariée temporaire, à la condition d'être à l'emploi de la Ville au moment de la signature et de ne pas avoir démissionné comme personne salariée membre de la présente unité d'accréditation.

c) Pour ce qui est de la personne salariée permanente, décédée ou mise à la retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

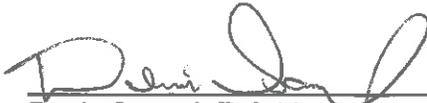
La personne salariée permanente retraitée ou les héritiers légaux ont droit à la rétroactivité pour toutes les heures travaillées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, et ce, jusqu'à la date de la mise à la retraite ou du décès.

d) Pour la personne salariée occasionnelle :

Pour toutes les heures travaillées par la personne salariée occasionnelle, à la condition d'être à l'emploi de la Ville au moment de la signature et de ne pas avoir démissionné comme personne salariée membre de la présente unité d'accréditation.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ EN LA VILLE DE GATINEAU, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE MAI 2016.

**SYNDICAT DES COLS BLEUS  
DE GATINEAU-CSN**

  
Denis Savard, Président

  
André Lajoie, Secrétaire

  
Benoît Charlebois, 1<sup>er</sup> vice-président

  
Yan Leblanc, 2<sup>e</sup> vice-président

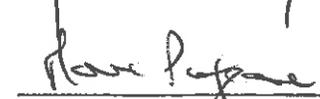
  
Serge Mayer, Agent de griefs

**VILLE DE GATINEAU**

  
Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

  
M<sup>re</sup> Suzanne Ouellet, Greffière

  
Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale

  
Marc Pageau, Directeur  
Service des ressources humaines

## ANNEXE A-1 – TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

Objet: Taux de salaire et classification

Classes	Titre des postes	2013 - 2,5%	2014 - 2,5%	2015 - 2,0%	2016 - 2,0%	2017 - 2,0%	2018 - 2,0%
1	Concierge	21,62 \$	22,16 \$	22,60 \$	23,05 \$	23,51 \$	23,98 \$
2	Concierge - atelier mécanique Journalier I Préposé(e) à la balance Préposé à l'entretien des piscines intérieures Préposé aux compteurs d'eau Préposé à l'Écocentre	22,55 \$	23,11 \$	23,57 \$	24,04 \$	24,52 \$	25,01 \$
3	Aide technicien-mécanicien Journalier II Journalier ECT Journalier ECT - Livraison de bacs Magasinier Opérateur C Ouvrier de circulation (parcomètre) Préposé au quartier maître Préposé aux véhicules et équipements Préposé aux équipements	23,53 \$	24,12 \$	24,60 \$	25,09 \$	25,59 \$	26,10 \$
4	Opérateur I - eau potable Opérateur II - granulation Opérateur II - site Cook Opérateur B Ouvrier de circulation (fabrication) Ouvrier de circulation (Installation) Préposé au transport de matériaux Préposé aux animaux Préposé aux arénas Préposé aux bornes d'incendie Préposé de service Préposé de service aux citoyens Préposé, qualité de l'eau des piscines	24,56 \$	25,17 \$	25,67 \$	26,18 \$	26,70 \$	27,23 \$
5	Horticulteur Ouvrier de réseau Opérateur d'écureur d'égoût Opérateur A Opérateur - ECT Peintre	25,63 \$	26,27 \$	26,80 \$	27,34 \$	27,89 \$	28,45 \$
6	Émondeur Menuisier Opérateur spécialisé Opérateur spécialisé - rétrocaveuse Mécanicien aux postes de pompage	26,73 \$	27,40 \$	27,95 \$	28,51 \$	29,08 \$	29,66 \$
7	Ébéniste Mécanicien-soudeur Mécanicien de machines fixes I Opérateur III - eau potable Opérateur III - projet Opérateur III.5 - console Opérateur III.5 - procédé Opérateur IV Peintre-débosseleur Plombier Soudeur Technicien de laboratoire	27,90 \$	28,60 \$	29,17 \$	29,75 \$	30,35 \$	30,96 \$
8	Électricien C	29,12 \$	29,85 \$	30,45 \$	31,06 \$	31,68 \$	32,31 \$
9	Électronicien C Mécanicien de machines fixes II Microbiologiste Technicien mécanicien II	30,38 \$	31,14 \$	31,76 \$	32,40 \$	33,05 \$	33,71 \$

## ANNEXE A-2 LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Lalonde	Paul	Opérateur A	1974-09-22
Chalifoux	Pierre	Ouvrier de réseau	1975-06-09
Larose	Jean-Claude	Ouvrier de réseau	1975-08-05
Marcoux	Denis	Opérateur B	1977-09-11
Lacelle	Andre	Journalier I	1978-10-17
Gendron	Roger	Opérateur C	1979-04-19
Tremblay	Jacques	Opérateur B	1980-08-27
Therien	Paul	Opérateur A	1981-03-22
Halle	David	Opérateur III (eau potable)	1982-04-19
Laforge	Jules	Technicien en laboratoire	1982-04-19
Laurin	Francois	Opérateur A	1982-11-17
Lavoie	Alain	Opérateur B	1982-12-06
Lajoie	Andre	Opérateur A - Parcs	1983-03-02
Arvisais	Lucien	Opérateur A - Voirie	1984-11-27
Chevalier	Yvon	Opérateur C	1985-03-20
Charbonneau	Dominique	Horticulteur	1985-03-29
Cote	Vital	Opérateur III.5 procédé	1985-04-08
Godmaire	Pierre	Opérateur B	1985-05-02
Marcotte	Lynne	Horticulteur	1985-07-09
Dupuis	Pierre	Opérateur A	1985-08-24
Chénier	Marc	Opérateur spécialisé	1985-09-07
Lapointe	Luc	Concierge	1985-09-12
Savard	Denis	Opérateur III (eau potable)	1985-12-11
Castonguay	Robert	Ouvrier de réseau	1985-12-21
Hamelin	Francois	Opérateur B	1986-02-19
Laframboise	Richard	Opérateur spécialisé	1986-03-10
Fullwood	Adrien	Opérateur B	1986-08-22
Thibert	Michel	Journalier I	1986-09-02
Massé	Paul	Mécanicien-soudeur	1986-11-24
Martin	Yves	Opérateur III (eau potable)	1987-01-26
Villeneuve	Pierre Elzear	Magasinier	1987-02-24
Charbonneau	Guy	Mécanicien-soudeur	1987-07-06

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Levis	Claude	Concierge	1987-07-29
Martineau	Pierre	Opérateur A	1987-08-18
Patrice	Jean	Opérateur B	1987-11-22
Lamirande	Denis	Opérateur A	1988-01-07
Gauthier	Denis	Opérateur spécialisé-rétrocaveuse	1988-02-07
Desabrais	Jean	Opérateur B	1988-02-08
Landriault	Luc	Opérateur B	1988-02-15
Lecuyer	Daniel	Journalier I	1988-04-11
Charette	Marc	Opérateur B	1988-04-20
Bernard	Serge	Magasinier	1988-05-30
Boucher	Ronald	Concierge	1988-07-04
Clement	Florian	Opérateur B	1988-10-26
St-Jean	Mario	Préposé aux arénas	1988-10-27
Lagueux	Jocelyn	Mécanicien-soudeur	1988-11-07
Allaire	Richard	Préposé aux arénas	1988-11-16
Lafontaine	Michel	Opérateur III (eau potable)	1988-12-08
Chauret	Paul	Opérateur A	1989-01-08
Gauthier	Luc A.	Ouvrier de réseau	1989-05-13
Miville	Jacques	Opérateur B	1989-05-21
Lapratte	Michel	Opérateur A - Voirie	1989-05-24
Moreau	Marc	Mécanicien-soudeur	1989-07-10
Normand	Jean	Préposé aux véhicules ou équipements	1989-07-17
Legault	Thomas	Electricien C	1989-09-27
Latreille	Mario	Opérateur B	1989-10-02
Gauthier	Marc	Opérateur B	1989-10-03
Trempe	Gilles	Opérateur B	1989-10-05
Arsenault	Gilles	Opérateur III (eau potable)	1990-01-08
Séguin	Luc	Ouvrier de réseau	1990-03-14
Deschenes	Kerry	Menuisier	1990-05-07
Woodstock	Gary	Opérateur A	1990-06-07
Melo	Duarte	Concierge	1990-06-18
Pare	Pierre	Opérateur A	1990-07-15
Trottier	Daniel	Technicien mécanicien II	1990-11-05
Beaudry	Robert	Journalier I	1990-12-16
Bedard	Jean	Opérateur C	1991-01-01
Pilon	Stephane	Opérateur A	1991-01-13
Pharand	Richard	Opérateur B	1991-04-03

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Derouin	Alain	Mécanicien de machines fixes II	1991-04-22
Vallieres	Marjolaine	Concierge	1991-05-21
Beaudin	Pierre	Ouvrier de circulation (installation)	1991-05-28
Ericksen	Philip	Technicien mécanicien II	1991-05-28
Poirier	Joseph	Opérateur CRT	1991-05-28
Labelle	Serge	Opérateur B	1991-05-28
Dompierre	Serge	Opérateur A	1991-05-28
Marchand	Patrice	Électronicien C	1991-05-28
Lavictoire	Marc	Opérateur CRT	1991-05-28
Mantha	Donald	Soudeur	1991-07-24
Clement	Gilles	Opérateur A	1991-08-20
Benoit	Ghislain	Opérateur B	1991-09-16
Legault	Eric	Opérateur B	1991-09-17
Richer	Marc	Opérateur B	1991-10-11
Robinson	Guy	Opérateur B	1991-12-04
Hamelin	André	Ébéniste	1991-12-18
Meunier	Stephane	Opérateur A	1992-01-23
Charlebois	Benoit	Opérateur A	1992-02-14
Loiseau	Jacques	Mécanicien-soudeur	1992-03-16
Lefort	Jean	Préposé aux véhicules ou équipements	1992-05-04
Regimbald	Jean-Marc	Opérateur B	1992-05-30
Gervais	Daniel	Opérateur A	1992-07-10
Charbonneau	Daniel	Opérateur B	1992-07-20
Rondeau	Gilles	Opérateur B	1992-08-04
Lahaie	Chantal	Opérateur B	1992-08-28
Lamothe	Diane	Préposé à la balance	1992-10-25
Durand	Gaetan	Opérateur A	1992-11-16
Lafontaine	Daniel	Opérateur B	1993-02-13
Pepin	Pierre	Opérateur III (eau potable)	1993-05-09
Bard	Jacques	Mécanicien-soudeur	1993-05-13
Labelle	Daniel	Opérateur B	1993-05-27
Diogo	Paulo	Opérateur III (eau potable)	1993-06-07
Gagne	Yves	Concierge	1993-07-08
Dubois	Pierre	Opérateur B	1993-08-09
Rene De Cotret	Yves	Opérateur d'écureur d'égout	1993-08-11
Lafortune	Luc	Opérateur d'écureur d'égout	1993-10-20

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Cloutier	Marc	Electricien C	1993-11-03
Perreault	Martin	Mécanicien-soudeur	1993-11-08
Renaud	Daniel	Opérateur A	1993-11-12
Laframboise	Eric	Ouvrier de circulation (fabrication)	1993-11-25
Boucher	Alain	Menuisier	1993-12-27
Dubreuil	Serge	Ouvrier de réseau	1993-12-28
Lariviere	Alain	Opérateur A	1994-01-10
Aubin	Serge	Ouvrier de réseau	1994-01-10
St-Cyr	Richard	Opérateur B	1994-02-15
Gendron	Luc	Opérateur III.5 console	1994-04-06
Lauzon	Gilles	Mécanicien-soudeur	1994-04-24
Couture	Yves	Opérateur B	1994-05-15
Larochelle	Guy	Ouvrier de circulation (fabrication)	1994-09-23
Perrier	Denis	Opérateur B	1994-10-03
Nobert	Mario	Menuisier	1994-10-24
Coulombe	Lissa	Magasinier	1994-10-31
Woods	Daniel	Mécanicien-soudeur	1994-11-10
Lacroix	Pierre	Opérateur B	1994-11-18
Guindon	Jacques	Ouvrier de réseau	1994-12-03
Vallieres	Sylvain	Ouvrier de réseau	1994-12-22
Villeneuve	Andre	Opérateur B	1995-01-05
Beauchamp	Joel	Opérateur A	1995-01-18
Desilets	Johanne	Horticulteur	1995-03-13
Mayers	Danny	Opérateur III (eau potable)	1995-03-20
Mongeon	Noel	Opérateur B	1995-04-19
Clement	Luc	Préposé aux arénas	1995-04-20
Brunet	Stephane	Opérateur B	1995-04-20
Beauvais	Gaétan	Opérateur C	1995-07-01
Cronier	Daniel	Opérateur spécialisé-rétrocaveuse	1995-07-23
Lacelle	Guy	Opérateur C	1995-08-15
Lefrancois	Christian	Peintre	1995-09-05
Marenger	Laurier	Menuisier	1995-09-18
Bédard	Marc	Ébéniste	1995-09-29
Coderre	Eric	Ouvrier de réseau	1995-10-26
Moncion	André	Soudeur	1995-11-12
Pare	Carole	Horticulteur	1995-12-09
Patry	Mario	Opérateur B	1995-12-12

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Boulay	Daniel	Opérateur C	1995-12-12
Chaine	Francois	Mécanicien de machines fixes I	1995-12-31
Mckinnon	Michel	Opérateur B	1996-01-11
Snoddy	Raymond	Menuisier	1996-01-17
Albert	Daniel	Opérateur A	1996-01-24
Raizenne	Marc	Opérateur C	1996-02-14
Marleau	Jean	Électronicien C	1996-04-15
Madore	Francois	Aide technicien-mécanicien	1996-05-13
Labonte	Jean	Préposé aux arénas	1996-05-26
Lauzon	Ian	Mécanicien-soudeur	1996-06-10
Mcnicoll	Luc	Electronicien C	1996-07-22
Quevillon	Denis	Opérateur C	1996-07-23
Soucy	Denis	Préposé aux arénas	1996-07-26
Maisonneuve	Michel	Préposé aux bornes d'incendie	1996-07-28
Perrier	Luc	Opérateur B	1996-08-26
Albert	Michel	Préposé aux arénas	1996-09-23
Lamarche	Stephane	Opérateur B	1996-09-24
Barbeau	Paul	Électricien C	1996-10-31
Landry	Daniel	Préposé aux bornes d'incendie	1996-12-02
Mercier	Robert	Ouvrier de réseau	1997-01-06
Dagenais	Luc	Préposé de service aux citoyens	1997-01-08
Bouthillier	Marc	Menuisier	1997-01-27
Dagenais	Raymond	Ouvrier de réseau	1997-02-14
Mercier	Conrad	Opérateur spécialisé	1997-02-18
Piche	Guy	Préposé aux arénas	1997-03-09
Gauthier	Gaston	Préposé aux animaux	1997-04-11
Sigouin	Martin	Opérateur B	1997-04-14
Séguin	Robert	Ouvrier de réseau	1997-04-18
Leveillee	Rejean	Opérateur d'écureur d'égout	1997-04-27
Laframboise	Bruno	Opérateur C	1997-05-05
Germain	Luc	Préposé aux arénas	1997-05-05
Sabourin	Gilbert	Opérateur B	1997-05-26
Landry	Luc	Opérateur B	1997-06-02
Larente	Sylvain	Magasinier	1997-06-17
Lauzon	Richard	Ouvrier de réseau	1997-07-07
Barolet	Benoit	Préposé aux arénas	1997-07-16
Martin	Raymond	Peintre-débosselleur	1997-08-11

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Renaud	Francis	Mécanicien-soudeur	1997-08-15
Cardinal	Claude	Ouvrier de réseau	1997-08-16
Bujold	Leon	Menuisier	1997-08-16
Grenier	Claude	Journalier I	1997-08-28
Lepine	Jocelyn	Journalier II - Circulation	1997-09-07
Durocher	Yves	Opérateur spécialisé	1997-09-09
Desjardins	Serge	Opérateur A	1997-09-13
Lafontaine	Ghislain	Préposé aux arénas	1997-09-18
Lacroix	Luc	Journalier I	1997-09-22
Nadon	Daniel	Concierge	1997-09-22
Fortin	Ian	Opérateur B	1997-10-31
Joly	Richard	Opérateur C	1997-11-08
Viau	Martin	Opérateur spécialisé	1997-11-12
Carriere	Mario	Opérateur C	1998-01-05
Lacasse	Nathalie	Opérateur B	1998-01-06
Lelievre	Dany	Technicien mécanicien II	1998-01-19
Cousineau	Mario	Opérateur C	1998-02-01
Berube	Bertrand	Ouvrier de réseau	1998-03-08
Larocque	Stephane	Ouvrier de réseau	1998-03-23
Mantha	Gaetan	Mécanicien-soudeur	1998-04-23
Tanguay	Cedric	Mécanicien-soudeur	1998-05-25
Leblanc	Yan	Mécanicien-soudeur	1998-05-26
Dubien	Diane	Journalier I	1998-05-31
Couroux	Benoit	Préposé aux arénas	1998-06-06
Fillion	Garry	Opérateur C	1998-07-01
Leblanc	Paul	Peintre-débosselleur	1998-07-06
Goulet	Alain	Opérateur C	1998-07-22
Girouard	Marc	Opérateur C	1998-09-06
Quesnel	Daniel	Opérateur C	1998-10-02
Cousineau	Denis	Concierge	1998-10-04
Thibault	Daniel	Peintre	1998-10-29
Mayer	Serge	Electricien C	1998-11-19
Cyr	Yves	Menuisier	1998-12-23
Betit	Pascal	Opérateur III projets	1999-02-15
Raby	Patrick	Opérateur C	1999-02-23
Latour	Michel	Opérateur C	1999-03-04
Faubert	Michel	Ouvrier de réseau	1999-03-04

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Robert	Mario	Opérateur d'écureur d'égout	1999-03-04
Richard	Luc	Opérateur C	1999-03-10
Thibault	Gilles	Opérateur C	1999-04-16
Sigouin	Richard	Magasinier	1999-04-23
Maloney	Robert	Mécanicien-soudeur	1999-05-10
Lajambe	Daniel	Opérateur C	1999-06-05
Gagnon	Jean-Marc	Opérateur C	1999-07-24
Charron	Patrice	Journalier II	1999-09-02
Hamel	Robert	Opérateur d'écureur d'égout	1999-09-03
Cyr	Etienne	Electronicien C	1999-09-20
Villeneuve	Christian	Préposé aux arénas	1999-09-24
Jacques	Pierre	Journalier ECT (livraison de bacs)	1999-10-01
Charette	Patrick	Journalier I	1999-11-12
Belanger	Daniel	Journalier I	1999-12-28
Labelle	Alain	Soudeur	2000-01-31
Pelletier	Roch	Opérateur d'écureur d'égout	2000-02-06
Poirier	Serge	Journalier II - Voirie	2000-02-10
Renaud	Gerald	Mécanicien-soudeur	2000-02-19
Rondeau	Gaëtan	Préposé aux arénas	2000-02-27
Mayer	Robert	Journalier I	2000-03-14
Carrière	Jean	Opérateur B	2000-03-20
Beaudry	Serge	Opérateur C	2000-03-27
Seguin	Luc A.	Opérateur spécialisé-rétrocaveuse	2000-04-26
Lacroix	Stéphane	Mécanicien-soudeur	2000-07-04
Kingsbury	Charles	Opérateur spécialisé	2000-07-10
Bertrand	Daniel	Journalier I	2000-07-23
Carriere	Rock	Ouvrier de réseau	2000-08-28
Sauve	Marc	Journalier I	2000-09-27
David	Louis-Philippe	Journalier II - Circulation	2000-10-03
Paquette	Roger	Menuisier	2000-10-09
Lanthier	Hugues	Opérateur C	2000-10-26
Spencer	Robert	Opérateur C	2000-11-13
Viau	Roch	Opérateur C	2000-11-15
Robinson	Jacques	Opérateur II – site Cook	2000-12-08
Vezina	Daniel	Peintre	2000-12-18
Lalande	Serge	Journalier I	2001-01-21

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Comeau	Blair J.	Mécanicien-soudeur	2001-01-22
Benard	Benoît	Ouvrier de réseau	2001-02-04
Beaulne	Richard	Opérateur spécialisé-rétrocaveuse	2001-02-15
Amey	Christian	Soudeur	2001-02-26
Richard	Marc-Andre	Ouvrier de réseau	2001-03-23
Moreau	Philippe	Préposé aux arénas	2001-04-12
Charette	Mario	Opérateur ECT	2001-06-28
Dalbé	Michel	Mécanicien-soudeur	2001-07-03
Bellemare	Benoît	Soudeur	2001-08-18
Paulette	Martin	Préposé aux animaux	2001-10-19
Malette	Bernard	Menuisier	2001-10-27
Dagenais	Gérard	Opérateur C	2001-10-29
Stucker	Stephane	Journalier I	2001-11-29
Cloutier	Luc	Opérateur C	2001-12-09
Pilon	Paul	Soudeur	2001-12-10
Moyneur	Michel	Préposé de service	2001-12-23
Gauthier	Michel	Journalier I	2002-01-04
Hamel	Francois	Opérateur C	2002-04-15
Raymond	Pierre L.	Opérateur C	2002-05-06
Barbe	Daniel	Ouvrier de réseau	2002-06-11
Proulx	Marc	Préposé aux arénas	2002-09-19
Groleau	Richard	Préposé aux arénas	2002-09-21
Gagnon	Paul	Préposé aux arénas	2002-09-23
Gagnon	Gilles	Mécanicien-soudeur	2002-09-30
Ouellet	Danny	Mécanicien-soudeur	2002-11-08
Donovan	Guy	Concierge	2002-12-07
Hebert	Dominic	Opérateur III.5 procédé	2002-12-15
Mongeon	Daniel	Préposé aux équipements	2003-01-10
Lafreniere	Martin	Journalier I	2003-02-24
Monette	Yves	Electricien C	2003-02-27
Brazeau	Marquis	Journalier I	2003-03-03
Dube	Yves	Préposé aux arénas	2003-03-24
Meilleur	Mathieu	Mécanicien-soudeur	2003-03-26
Prud'Homme	Eric	Mécanicien-soudeur	2003-04-18
Burns	Bernard	Journalier I	2003-05-20
Labonte	Christian	Opérateur IV	2003-06-03

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Lalonde	Laura	Magasinier	2003-07-16
Tremblay	Yan	Technicien mécanicien II	2003-07-21
Labelle	Stephane	Opérateur C	2003-07-29
Laflamme	Nicolas	Ouvrier de réseau	2003-08-07
Plante	Serge	Concierge	2003-08-25
Cloutier	Stéphane	Opérateur C	2003-08-29
Cadieux	Marc	Préposé aux arénas	2003-09-06
Riel	Roger	Emondeur	2003-09-22
Lagace	Luc M.	Peintre	2003-10-01
Vadeboncoeur	Denis	Journalier I	2003-10-03
Barnabe	Denis	Préposé aux arénas	2003-10-13
Labonte	Julie	Journalier II	2003-10-23
Simard	Andre	Journalier I	2003-12-19
Allen	Louis-Olivier	Ouvrier de réseau	2003-12-22
Mongeon	Serge	Mécanicien-soudeur	2004-01-03
Lambert	Pascal	Journalier I	2004-01-24
Charron	Claude	Ouvrier de réseau	2004-06-21
Cloutier	Martin	Journalier I	2004-09-01
Picard	Alain	Electricien C	2004-10-10
Carriere	Christian	Préposé aux arénas	2004-10-11
Mathieu	Benoit	Ouvrier de réseau	2004-10-18
Mineault	Stephane	Préposé à l'entretien des piscines intérieures	2004-10-24
Malo	Pascal	Préposé à la qualité de l'eau des piscines	2004-11-15
Giroux	Richard	Opérateur C	2004-12-02
Leblanc	Sylvain	Préposé aux arénas	2004-12-06
Berthiaume	Mathieu	Journalier I	2004-12-11
Sanscartier	Sylvain	Journalier I	2004-12-20
Rochon	Serge	Journalier I	2005-02-23
Larose	Denis	Concierge - Atelier mécanique	2005-04-10
Leblanc	Roger	Menuisier	2005-05-30
Bensadi	Farid	Opérateur III.5 console	2005-07-02
Louis-Seize	Annick	Opérateur I eau potable	2005-07-12
Mongeon	Mario	Préposé aux arénas	2005-07-19
Boyer	Michel	Journalier I	2005-08-04
Belanger	Shawn	Journalier I	2005-08-16
Pelletier	Rene	Mécanicien-soudeur	2005-10-11

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Beaumont	Luc	Ouvrier de réseau	2005-11-23
Teck	Michel	Préposé aux arénas	2005-11-24
Baillargeon	Richard	Concierge	2005-12-30
Gravel	Luc	Ouvrier de réseau	2006-01-01
Archambault	Francois	Journalier I	2006-02-05
Lizotte	Yannick	Ouvrier de réseau	2006-02-14
Boudreault	Steeve	Journalier II - Parcs	2006-03-03
Loiselle	Marie-Claude	Opérateur I eau potable	2006-03-05
Martel	David	Ouvrier de réseau	2006-04-12
Desjardins	Rene	Mécanicien-soudeur	2006-04-25
Carle	Paul	Mécanicien-soudeur	2006-05-17
Chamberland	Luc	Journalier I	2006-06-22
Demers	Hugo	Technicien mécanicien II	2006-07-14
Rochon	Jasmin	Journalier I	2006-08-02
Prévost	Simon	Concierge	2006-08-03
Fortin	Roger	Préposé aux équipements.	2006-08-09
Major	Michel-Andre	Mécanicien aux machines fixes II	2006-09-20
Lebeau	Paul	Emondeur	2006-09-29
Gagnon	Richard	Journalier I	2006-10-10
Peterson	Martin	Journalier II	2006-11-23
Savard	Denis	Préposé aux arénas	2006-12-04
Boucher	Francois	Opérateur - Ecocentre et centre de transbordement	2006-12-15
Tremblay	Sébastien	Journalier I	2007-01-05
Gratton	Benoit	Electricien C	2007-01-16
St-Louis	Jocelyn	Journalier I	2007-02-01
Roger-Beaudoin	Chloe	Opérateur III.5 procédé	2007-02-14
Saint-Jean	Marc	Journalier I	2007-04-07
Gauvreau	Bernard	Menuisier	2007-04-12
D'Aoust	Nicole	Peintre	2007-04-24
Villeneuve	Guy	Plombier	2007-05-07
Ha	Bong-Joo	Opérateur III - eau potable	2007-05-14
Lapointe	Daniel	Opérateur III.5 procédé	2007-06-03
Joanisse	Marc	Électronicien C	2007-06-06
Ladouceur	Eric	Electronicien	2007-06-07

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Labelle	Martin	Emondeur	2007-07-06
Chafei	Samir	Opérateur IV	2007-07-16
Barnabé	Daniel	Préposé de services	2007-09-16
Mongeon	Stéphane	Journalier I	2007-09-19
Poirier	Martin	Mécanicien-soudeur	2007-12-12
De Carufel	Mario	Concierge	2007-12-25
Germain	Simon	Mécanicien-soudeur	2008-01-05
Pigeon	Jocelyn	Opérateur III.5 console	2008-02-10
Lafontaine	Stéphane	Mécanicien aux postes de pompage	2008-02-13
Robinson	Jacques	Préposé aux arénas	2008-02-15
Gauthier	Christian	Journalier I	2008-02-19
Coulombe	Eric	Préposé aux arénas	2008-03-03
Parent	Pascal	Préposé aux arénas	2008-04-15
Giguere	Nicolas	Mécanicien II	2008-04-28
Diezion	Jules	Opérateur II – site Cook	2008-05-05
Côté	Gaétan	Journalier I	2008-05-07
Jonhanssen	Patrick-William	Électricien C	2008-05-15
Cyr	Andre	Mécanicien-soudeur	2008-05-26
Laflamme	Annie	Préposé aux arénas	2008-05-28
Beaulieu	Patrick	Mécanicien-soudeur	2008-06-02
Jetté	André	Concierge	2008-06-04
Hamel	Cynthia	Technicien en laboratoire	2008-07-17
St-Amour	Bruno	Préposé aux arénas	2008-07-28
Dufour	Jean	Mécanicien-soudeur	2008-07-29
Comtois	Jonathan	Mécanicien-soudeur	2008-08-15
Grégoire	Christian	Soudeur	2008-10-15
Faubert	Claude	Préposé aux arénas	2008-12-01
Desjardins	Jose Eric	Concierge - Atelier mécanique	2008-12-04
Landriault	Helene	Concierge de soir	2009-01-03
Carignan	Richard	Mécanicien aux postes de pompage	2009-02-05
Pinol	Etienne	Peintre-débosselleur	2009-03-20
Bernatchez	Martin	Technicien mécanicien II	2009-04-07
Lantin	Marc	Opérateur III.5 procédé	2009-04-30
Alie	Jacques	Menuisier	2009-05-08
Bessette	Guy	Menuisier	2009-06-02

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
St-Jean	Simon	Mécanicien-soudeur	2009-06-15
Ethier	Pierre	Concierge (de soir)	2008-06-16
Roy	Stephan	Concierge	2009-06-29
Gervais	Bruno	Opérateur III.5 console	2009-07-06
Taschereau	Alexander	Concierge	2009-07-17
Lahaie	Francois	Technicien mécanicien II	2009-07-17
Benoit	Sylvain	Électronicien	2009-07-20
Guilbault	Marco	Menuisier	2009-08-10
Plouffe	Benoit	Électronicien C	2009-08-25
Lévesque	Nicolas	Mécanicien-soudeur	2009-09-14
Cadieux	Benoit	Préposé aux arénas	2009-09-16
Binette	Lise	Préposé au quartier-maître	2009-09-16
Charlebois	Roch	Préposé aux arénas	2009-09-29
De Carufel	Sebastien	Préposé aux arénas	2009-10-19
Lauriault	Éric	Préposé aux arénas	2009-10-29
Ouimet-Jourdain	Eliana	Opérateur IV	2009-11-03
Beaulne	Stéphane	Préposé aux arénas	2009-11-16
McGirr	Eric	Concierge	2009-12-09
Bélanger	Marc-Olivier	Soudeur	2010-05-15
Sargeant	Steve	Opérateur IV	2010-05-24
Simon	François	Préposé aux arénas	2010-06-10
Maisonneuve	Daniel	Mécanicien-soudeur	2010-06-24
Gérard-Perrin	Annabelle	Technicien en laboratoire	2010-06-30
Chauret	Alain	Technicien mécanicien II	2010-07-09
Parizeau	Jean-François	Opérateur II – granulation	2010-07-20
Lepage	Marius	Opérateur II – granulation	2010-07-22
Perrier	François	Electricien C	2010-08-14
Derouin	Jerry	Mécanicien-soudeur	2010-08-16
Brisebois	Luc	Concierge	2010-09-13
Bélanger	Ghislain	Opérateur II – site Cook	2010-09-13
Cléroux	Martin	Préposé aux arénas	2010-09-24
Legault	Mario	Mécanicien aux postes de pompage	2010-09-25
Bazinet	Martin	Préposé aux arénas	2010-10-11

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté
Chahine	Mazen	Concierge	2010-11-16
Monette	Ghislain	Concierge	2011-01-11
East	Michel	Électronicien C	2011-02-05
Larocque	Ghislain	Électronicien C	2011-02-10
Picard-Côté	Éric	Préposé à l'entretien des piscines intérieures	2011-04-27
Lalonde	Gilbert	Opérateur II – granulation	2011-05-02
Marleau	Benoît	Électricien C	2011-05-07
Courtemanche	Joël	Mécanicien II	2011-05-16
Godin	Michel	Mécanicien de machines fixes II	2011-05-30
Blais	Martin	Mécanicien de machines fixes II	2011-07-18
St-Amand	Éric	Opérateur IV	2011-08-15
St-Pierre	Karen	Microbiologiste	2011-09-06
Joanis	Luc	Opérateur I eau potable	2011-10-03
Poletan	Sreto	Opérateur III.5 console	2011-10-06
Bouchard	Jean-Philippe	Opérateur I - eau potable	2012-01-30
Robert	Michel	Menuisier	2012-02-03
Burgos	Helmer	Opérateur II – granulation	2012-02-17
Roy	Michel	Électronicien C	2012-05-04
Larivière	Julie	Opérateur II – granulation	2013-03-20
Pariseau	Jean-Pierre	Technicien mécanicien II	2013-07-10
Hotte	Jean-François	Électronicien C	2013-08-26
McFadden	Éric	Mécanicien de machines fixes II	2013-11-18
Villeneuve	Luc	Mécanicien de machines fixes II	2014-01-06
Voinea	Iulian	Mécanicien de machines fixes II	2014-03-31
St-Jean	Patrick	Électronicien C	2014-04-28

### ANNEXE A-3a) - LISTE DES POSTES

Titre du poste	Nombre de postes
Journalier I	3
Électricien C	2
Mécanicien-soudeur	6
Préposé aux arénes	6
Ouvrier de réseau	3
Total	20

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU

Ci-après appelée « La Ville »

ET

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE GATINEAU – CSN

Ci-après appelé « Le Syndicat »

**Objet : Listes d'employés temporaires – modalités de transition**

---

<b>CONSIDÉRANT QUE</b>	Les parties ont convenu de mettre en place de nouvelles listes de personnes salariées temporaires
<b>CONSIDÉRANT QUE</b>	Les parties désirent prévoir des modalités de transition pour les personnes salariées temporaires en place au moment de la signature de la convention collective
<b>EN CONSÉQUENCE,</b>	les parties conviennent ce qui suit, à savoir :

- 
1. Les considérants font parties intégrantes de la présente lettre d'entente
  2. À l'exception des métiers, chaque personne salariée temporaire doit choisir une liste parmi les listes des personnes salariées temporaires suivantes :
    - Journalier
    - Concierge
    - Préposé aux aré纳斯

En raison de la particularité saisonnière, l'horticulteur peut s'inscrire sur une des trois listes ci-haut mentionnées ou il peut postuler sur une liste d'admissibilité tel que prévu à l'article 21.07 autres services visés par le paragraphe b).

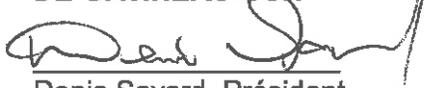
3. Suite à la dotation des quarante-cinq (45) postes permanents créés, convenue dans l'entente de principe visant le renouvellement de la convention collective.

La personne salariée temporaire à l'emploi à la signature de la convention collective peut exercer un choix de changement de liste selon les modalités suivantes :

- a) Au terme de la première affectation saisonnière suivant la mise en application des présentes listes, la personne salariée temporaire peut modifier son choix initial lors d'un affichage en postulant sur l'une des listes de personnes salariées temporaires prévues à la présente entente.
- b) Trente (30) jours avant l'échéance de la deuxième affectation saisonnière suivant la mise en application des présentes listes, la personne salariée temporaire peut changer de liste de personnes salariées temporaires en formulant une demande officielle dans la mesure où elle n'a pu exercer son droit de changement de liste en vertu du paragraphe 3 a) de la présente entente.
- c) La personne salariée temporaire qui n'exerce pas son droit de changement en vertu des paragraphes a) et b) du point 3 de la présente entente intègre les modalités régulières d'application des listes de personnes salariées temporaires tel qu'établies à l'article 6.04 de la convention collective.
- d) Dans tous les cas, la personne salariée temporaire peut exercer qu'un seul changement de choix de liste.
- e) Dans tous les cas, pour exercer un changement de liste, la personne salariée temporaire doit répondre aux exigences de la fonction.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ EN LA VILLE DE GATINEAU, CE 10<sup>e</sup> JOUR DE Mai 2016.

**SYNDICAT DES COLS BLEUS  
DE GATINEAU-GSN**



Denis Savard, Président

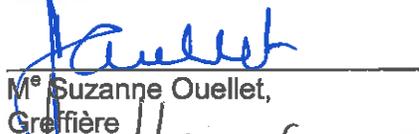


André Lajoie, Secrétaire

**VILLE DE GATINEAU**



Maxime Pedneaud-Jobin,  
Maire



M<sup>re</sup> Suzanne Ouellet,  
Greffière



Marie-Hélène Lajoie,  
Directrice générale



Marc Pageau, Directeur  
Service des ressources humaines

## ANNEXE A-4

**OBJET : Liste des personnes salariées temporaires**

<b>Rang</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Métier</b>	<b>Numéro</b>	<b>Date embauche à titre personne salariée temporaire</b>
	BERTRAND	MICHEL		104151	1997-01-22
	MARTINEAU	SERGE		104015	1999-07-12
	ST-LAURENT	CHRISTIAN		105334	1999-08-10
	LARCHER	NICOLE	Horticultrice	100067	2000-05-01
	SA	DANNY		105368	2000-05-15
	D'Aoust	GUY		100118	2000-06-20
1	SCHAEFFER	YANNICK	Horticulteur	100318	2001-04-30
2	VINETTE	ERIC	Horticulteur	101272	2001-04-30
	LAFRAMBOISE	MAURICE		100324	2001-05-09
	SABOURIN	CLAUDE		105443	2001-06-19
	SEGUIN	ANDRE		105575	2003-05-12
	HOULE-RAYMOND	PHILIPPE		105577	2003-05-26
	POULIN	ALAIN		104666	2003-06-02
	LAROSE	JACQUES		105760	2003-06-23
	LABELLE	PIER-LUC		105858	2003-07-12
	LEPAGE	JEAN		106959	2004-06-28
	GUILLOT	PHILIPPE		106975	2004-07-05
	PARENT	JEAN-MARC		107294	2005-05-02
	GAGNON	JEAN-PIERRE		107316	2005-05-10
	MERCIER	BOBBY		107478	2005-06-20
1	PROULX	PIERRE		107592	2005-07-18
2	DAVID	MARC		107595	2005-07-18
3	OREMUSH	DANIEL		107594	2005-07-18
	FORTIN	ERIC A.		107923	2006-05-01
	SIMARD	GAETAN		107930	2006-05-08
	DUVAL	MARIO		107934	2006-05-15
1	TAILLEFER	GISELE	Horticultrice	107945	2006-05-23
2	BERGERON	GUYLAINE	Horticultrice	107954	2006-05-23
	DANIEL	ANNE		108014	2006-05-29
	ST-LOUIS	JEAN		108223	2006-07-24

Rang	Nom	Prénom	Métier	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
	LANGEVIN	YVES		108547	2007-04-08
1	GRONDIN	STEPHANE		108578	2007-05-14
2	GAGNE	STEVEN		108605	2007-05-14
	LEMIEUX	SIMON		108610	2007-05-22
	LACROIX FORTIN	MAXIME		107657	2007-06-04
	FAUBERT	MARTIN		108736	2007-06-11
	CARON	DANIEL		108776	2007-06-18
	DE GRACE	JEAN		108875	2007-07-03
	CARRIERE	MAXIME		108333	2007-07-09
	ETHIER	ROCKY		108924	2007-08-20
1	CHARTRAND	BENOIT		109253	2008-05-05
2	DAGENAIS	ERIC		109257	2008-05-05
3	TELLIER	SYLVAIN		109251	2008-05-05
4	COUTURE	ALEXANDRE	Horticulteur	109258	2008-05-05
5	BELISLE	LUCIEN		109259	2008-05-05
6	CAYER	ERIC		109250	2008-05-05
7	DEMERS	PATRICK	Horticulteur	109255	2008-05-05
8	PILON	GUY		109254	2008-05-05
	GINGRAS	PAQUERETTE	Horticultrice	108774	2008-05-12
	LAURIJSSEN	MIGUEL		109275	2008-05-14
1	BOUFFARD	CONRAD		109289	2008-05-20
2	LALONDE	SYLVAIN		109290	2008-05-20
1	PROJEAN	REMI		100448	2008-06-02
2	KINGSBERRY	GASTON		109401	2008-06-02
	CLEMENT	DENIS	Émondeur	109402	2008-06-03
	CAYER	JEAN-SERGE		109424	2008-06-09
	ST-JEAN	FRANCIS		109449	2008-06-16
	LALONDE	GILLES		109286	2008-06-30
	MATHEVET	SERGE		109596	2008-07-21
	VAL-FILS	PIERRE RICHARD		109605	2008-07-29
	LECOMPTE	ERIC		109615	2008-08-11
	VILLENEUVE	CHRISTIAN		109616	2008-09-29
	VALENZUELA	RONY OSWALDO		109931	2009-05-11
1	SCOTT	MICHEL		109951	2009-05-19
2	ST-JEAN	MICHEL		109949	2009-05-19

Rang	Nom	Prénom	Métier	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
1	DUBOIS	ERIC		110062	2009-06-01
2	L'ECUYER	LUC		110061	2009-06-01
3	SUTTON	YVAN		110060	2009-06-01
4	GAMACHE	GAETANE		110059	2009-06-01
1	GOSELIN	FABIEN		110198	2009-06-15
2	SAUMURE	MARTIN		110202	2009-06-15
	AUBUT	RICHARD		110277	2009-07-13
1	CARRE	MARTIN		108470	2009-07-27
2	SABOURIN	FRANCIS		110293	2009-07-27
	GAGNON	SERGE		107662	2009-10-26
	GAGNON-MORASSE	FRANCIS	Émondeur	110274	2010-04-12
1	DUBUC	SYNTHIA	Horticultrice	110587	2010-05-03
2	GELINAS	MARIE-FRANCE	Horticultrice	110585	2010-05-03
3	CHARTRAND-LEFEBVRE	CHARLES-ANTOINE	Horticulteur	110586	2010-05-03
	ALLAN LAFLAMME	MARC	Tech. laboratoire	110633	2010-05-17
	LANDRY	JULIE	Horticultrice	110634	2010-05-17
	BLAIS-BERTRAND	MONIQUE	Horticultrice	110063	2010-06-07
	CHARTRAND	LISE MARIE	Horticultrice	110809	2010-06-14
	MARENGER	PATRICE	Mécanicien-soudeur	110849	2010-06-21
	LAROCQUE	FREDERIC		105432	2010-07-05
	LEGAULT	KEVIN	Électricien	108904	2010-07-06
	GOUGEON	DANIEL		110332	2010-07-12
1	CHaine	STEPHANE		110934	2010-07-19
2	LACASSE	YVES		110935	2010-07-19
3	DAVID	KEVIN		110899	2010-07-19
	BRUNET	JULIEN		111277	2011-04-02
1	DUCHARME-MARTIN	SHANNY	Horticultrice	108209	2011-05-02
2	GAUTHIER	MARTINE	Horticultrice	111319	2011-05-02
3	LLOYD	ADELE	Horticultrice	111323	2011-05-02
4	GRAVEL	MELANIE	Horticultrice	111321	2011-05-02
	PAQUIN	ERIC		108874	2011-06-27
1	AUDET	PATRICK	Électricien	111612	2011-07-11
2	LEPAGE	MARC		111613	2011-07-11

Rang	Nom	Prénom	Métier	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
3	SKROVONEK BOULIANE	SHAWN		111611	2011-07-11
4	CORTELLINO	PASQUALINA	Horticultrice	111552	2011-07-11
	CYR	MARC-ANDRE		111641	2011-08-15
	TURPIN	RODRIGUE		111803	2011-12-22
	BARBIER	ROGER		111804	2011-12-27
1	PHANEUF	MAXIME		111847	2012-01-30
2	BRENNAN-ETHIER	JASON		111852	2012-01-30
	SYLVESTRE	STEPHANIE		110931	2012-02-25
1	ETHIER	SERGE		111941	2012-04-23
2	OTALORA	YESID FERNANDO		111942	2012-04-23
	VILLENEUVE	CAROLE		111951	2012-04-30
	LEMIEUX	JASON		112031	2012-05-07
1	CARON	MELANIE	Horticultrice	101494	2012-05-14
2	GREGOIRE	RICHARD		112022	2012-05-14
3	FONTAINE	NANCY	Horticultrice	112023	2012-05-14
	ROY	YVAN		112057	2012-05-21
1	GRAVELLE	VERONIQUE		112065	2012-05-28
2	FOURNIER	PATRICK		112068	2012-05-28
	JUNEAU	DAVID		108926	2012-05-28
1	MALTAIS	JEAN-FRANCOIS	Mécanicien-soudeur	112187	2012-06-25
2	GRAVELINE	JEAN-FRANCOIS		112186	2012-06-25
	HEBERT	MICHEL		112142	2012-07-03
	SINCENNES	DENIS		112210	2012-07-09
	WATSON	JULIE		110859	2012-07-23
	MASSON	JEAN-FRANCOIS	Mécanicien-soudeur	112235	2012-09-10
	LAGASSE GARCIA	MIGUEL		112228	2012-09-17
	RICHER HAMELIN	YANN	Menuisier	112338	2013-01-07
	PICHE	FREDERIC	Menuisier	112339	2013-01-07
1	LACHAINE	FRANCOIS		112519	2013-05-13
2	PERRIER	LUC		112518	2013-05-13
1	SCHOONHEERE	EDWIGE	Horticultrice	112552	2013-05-27
2	GUNVILLE	ROGER	soudeur	112553	2013-05-27
1	LACASSE	ERIC		106242	2013-06-03
2	PROVOST	MARIE C.	Horticultrice	103512	2013-06-03

Rang	Nom	Prénom	Métier	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
3	FAUBERT	SEBASTIEN		109684	2013-06-03
1	PILON	CHARLES-ANDRE		112623	2013-06-09
2	LANOIX	DAVID		108089	2013-06-10
1	RIVARD	FRANCOIS		112631	2013-06-17
2	DUBEAU	EMRIK		109989	2013-06-17
3	GORMAN-BINETTE	GABRIEL		112640	2013-06-17
1	GIRARD	ROBERT		112652	2013-06-24
2	VENNE	MARIE-PIER		109334	2013-06-24
3	D'AMOUR MCALLISTER	CARL		112653	2013-06-24
	PHANEUF	AMELIE	Tech. laboratoire	112691	2013-07-01
	RICHER	FRANCE	Horticultrice	112697	2013-07-08
1	ALLARD	FRANCOIS	Horticulteur	112707	2013-07-15
2	COUTU	OLIVIER		111673	2013-07-15
	CHARETTE	PATRICK		112719	2013-07-22
	DE REPENTIGNY	JOEL		110779	2013-12-09
	PRUD'HOMME HALL	MATHIEU		112896	2014-01-26
	SABOURIN	PAUL		112963	2014-03-31
1	PROULX	PIERLUC		113004	2014-04-21
2	LACHAMBRE	MARC		113003	2014-04-22
	ROBERTSON	JIMMY		113065	2014-05-11
1	DENAULT	SIMON		113064	2014-05-20
2	MZIREG	ZAKARIAA		113046	2014-05-20
3	ROCHON	ERIC		106962	2014-05-20
4	NEVILLE	MARIO		113066	2014-05-20
	GUILBEAULT	ANNE		113100	2014-06-02
1	DANCAUSE	ANDREANNE		113008	2014-06-09
2	BRETON	HELOISE		113171	2014-06-09
3	COURCHESNE	KEVIN		113101	2014-06-09
1	PELLAND	GENEVIEVE		113202	2014-06-23
2	CHAPUT	SYLVAIN		113198	2014-06-23
3	PLOUFFE	MAXIME		113201	2014-06-23
4	DUBOIS	STEPHANE		113200	2014-06-23
5	LAMARCHE	PATRICK		113199	2014-06-23
	ROBINEAU	MARC		107654	2014-06-30

Rang	Nom	Prénom	Métier	Numéro	Date embauche à titre personne salariée temporaire
	BEAUDOIN-SABOURIN	MAXIME		110343	2014-06-30
1	FILION	ERIC		104293	2014-07-07
2	ROBINSON	DANIEL		113221	2014-07-07
1	SIGOUIN	PASCAL		113240	2014-07-28
2	LAMOTHE	MATHIEU		113252	2014-07-28
3	CADIEUX	DANY		113241	2014-07-28
4	KINGSBURY	GUY		113245	2014-07-28
1	LECOMPTE	GUY		113256	2014-08-11
2	SIMARD	PATRICK		113251	2014-08-11
1	BOIVIN	RODRIGUE		113270	2014-08-25
2	PATRY	JONATHAN		113271	2014-08-25
3	CHARPENTIER	ERIC		113272	2014-08-25
	PERIARD	MARTIN		113274	2014-09-08
1	LAYOUNE	MEZIANE		113420	2015-03-30
2	LAURIAULT	EMILE		113421	2015-03-30
	DE BELLEFEUILLE	ERIC		113234	2015-03-30
1	CYR	STEPHANE		113481	2015-05-04
2	VANASSE	DANIELLE		111326	2015-05-04
3	LANGÉVIN	YVES		108547	2015-05-04
4	CORMIER	MARIE-JOSEE		113480	2015-05-04
5	GREGORY	EDMUND		109599	2015-05-04
6	LEBRUN	ROBERT		113482	2015-05-04
	ROBERTSON	MARC-ANDRE		113493	2015-05-11
1	THERRIault	REMI		113533	2015-05-19
2	GALIPEAU BIGRAS	MAXIME		113535	2015-05-19
3	BOURASSA	JEAN		113542	2015-05-19
4	LACHAPELLE	GUY		113534	2015-05-19
	LAVIGNE	PIERRE GILLES		107009	2015-05-27
	LEMELIN	AUDREY	Tech. laboratoire	113369	2015-07-02

## ANNEXE A-5

### **OBJET : ORGANISATION DU TRAVAIL**

#### Principes de base

Les parties recherchent l'atteinte de l'efficacité et de l'efficience dans l'attribution des services aux citoyens au meilleur coût tout en maintenant la meilleure qualité de service;

Les solutions internes en terme de réorganisation du travail, incluant notamment des aménagements d'horaires de travail, de formation et de changement d'affectations de personnes salariées permanentes ou temporaires sont considérées prioritairement à la sous-traitance.

La sous-traitance ne vise pas à remettre en question la sécurité d'emploi détenue par les personnes salariées permanentes tel que défini à l'article 31 de la présente convention collective et la garantie des heures de travail des personnes salariées temporaires (article 24 ) apparaissant dans la banque d'heures y relative.

#### Critères

Les critères suivants sont considérés dans la décision d'effectuer des travaux en régie ou de les attribuer en sous-traitance :

Coût et bénéfices

Capacité à rencontrer les échéanciers

Disponibilité de l'expertise et des ressources humaines (effectifs)

Disponibilité des équipements

Contraintes légales

Encadrement de gestion

Solutions internes en terme de réorganisation du travail

#### Modalités

L'Employeur détermine les activités qui doivent être effectuées en régie et en sous-traitance en fonction des critères précédemment énoncés.

L'Employeur informe le Syndicat de tous les travaux qu'il prévoit confier en sous-traitance qui ont pour effet d'entraîner l'abolition de poste ou, advenant une situation d'urgence, des travaux qui auront été confiés en sous-traitance et lui communique, sur demande, les raisons justifiant cette décision.

Le Syndicat peut initier des discussions concernant tous les travaux confiés en sous-traitance ou qui pourraient l'être.

Le Syndicat et la direction des services concernés prévoient des rencontres au besoin dans le but de faire le point sur la sous-traitance, permettre une meilleure communication entre les différents services de la Ville et une meilleure coordination des travaux qui peuvent être effectués en régie et qui impliquent plus d'un service.

#### Renonciation

Sous réserve du deuxième paragraphe de l'article 23.03, les parties renoncent à recourir à la procédure de grief et d'arbitrage en regard de l'application de la présente annexe.

## ANNEXE A-6

### **OBJET : Horaire des aré纳斯**

#### SAISON HIVERNALE

Aré纳斯 : Stade Pierre Lafontaine, Baribeau, Beaudry, Campeau, Frank Robinson – Duchesnay (lorsque les surfaces glacées sont en opération)

	A	B	C	D
Dimanche	Congé	Congé	16 h – 2 h	6 h – 16 h
Lundi	16 h – 2 h	Congé	Congé	7 h – 17 h
Mardi	16 h – 2 h	Congé	Congé	7 h – 17 h
Mercredi	16 h – 2 h	16 h – 2 h	Congé	7 h – 17 h
Jeudi	16 h – 2 h	16 h – 2 h	7 h – 17 h	congé
Vendredi	Congé	16 h – 2 h	7 h – 17 h	congé
Samedi	Congé	16 h – 2 h	6 h – 16 h	congé

#### SAISON HIVERNALE

Aré纳斯 : Cholette, Jean-Paul Sabourin, Robert Guertin (lorsque les surfaces glacées sont en opération)

	A	B	C	D	E Guertin
Dimanche	Congé	Congé	16 h – 2 h	6 h – 16 h	Congé
Lundi	16 h – 2 h	Congé	Congé	7 h – 17 h	7 h – 15 h
Mardi	16 h – 2 h	Congé	Congé	7 h – 17 h	7 h – 15 h
Mercredi	16 h – 2 h	16 h – 2 h	Congé	7 h – 17 h	7 h – 15 h
Jeudi	16 h – 2 h	16 h – 2 h	7 h – 17 h	Congé	7 h – 15 h
Vendredi	Congé	16 h – 2 h	7 h – 17 h	Congé	7 h – 15 h
Samedi	Congé	16 h – 2 h	6 h – 16 h	Congé	Congé

## SAISON HIVERNALE

*Centre sportif Robert Rochon*

(lorsque les surfaces glacées sont en opération)

*Plages horaires de jour: À déterminer selon l'ouverture saisonnière*

	A	B	C
Dimanche	Congé	16 h – 2 h	6 h – 16 h
Lundi	Congé	Congé	15 h – 1 h
Mardi	7 h – 17 h	Congé	16 h – 2 h
Mercredi	7 h – 17 h	Congé	16 h – 2 h
Jeudi	7 h – 17 h	Congé	16 h – 2 h
Vendredi	15 h – 1 h	Congé	Congé
Samedi	16 h – 2 h	6 h – 16 h	Congé

## SAISON HIVERNALE

*Centre sportif de Buckingham*

(lorsque les surfaces glacées sont en opération)

*Plages horaires de jour : À déterminer selon l'ouverture saisonnière*

	A	B	C
Dimanche	Congé	16 h – 2 h	6 h – 16 h
Lundi	Congé	Congé	15 h – 1 h
Mardi	7 h – 17 h	Congé	16 h – 2 h
Mercredi	7 h – 17 h	Congé	16 h – 2 h
Jeudi	7 h – 17 h	Congé	16 h – 2 h
Vendredi	15 h – 1 h	Congé	Congé
Samedi	16 h – 2 h	6 h – 16 h	Congé

## ANNEXE A-7

OBJET : Dispositions particulières

a) Droit acquis André Moncion

Secteur est

Bien que M. André Moncion soit intégré à titre de soudeur, pour les fins de la distribution du temps supplémentaire dans le secteur Est (Masson-Angers-Buckingham), son nom fait partie de la liste de rappel des mécaniciens selon son ancienneté. Lorsqu'il est contacté, celui-ci doit vérifier la nature du rappel afin de confirmer s'il est apte à effectuer le travail. Cette disposition fait en sorte de maintenir un droit acquis de M. Moncion, et ce droit s'éliminera lorsque M. Moncion quittera son poste de soudeur.

b) Secteur est

L'Employeur maintient la pratique pour le mécanicien-soudeur et le soudeur de l'ex ville de Masson-Anger à l'effet de leur fournir les outils. Les personnes salariées visées sont :

- Gérald Renaud
  
- André Moncion

## ANNEXE A-8

### **OBJET : Vêtements d'identification**

Pantalon : 21 points

«T-shirt» : 7 points

Chemise manche longue : 17 points

Chemise manche courte : 15 points

Chandail polo : 12 points

Coton ouaté : 9 points

Cols roulé (Mock neck) : 12 points

Coupe-vent 30 points

«T-shirt» de sécurité orange 16 points\*

\*Le dossard demeure l'équipement de protection individuelle fourni par l'Employeur. La personne salariée peut à même ses crédits choisir ce «T-shirt» en remplacement du dossard.

**ANNEXE A-9**



**Section rémunération et avantages sociaux**

**Avis de changement d'adresse ou de téléphone**

Nom : \_\_\_\_\_

No d'employé(e) : \_\_\_\_\_

Blanc  Bleu  Cadre  Pompier  Policier

Groupe :  Occasionnel  Brigadier  Professionnel  Aquatique  Retraité ou bénéficiaire

Service : \_\_\_\_\_

Nouvelle adresse : \_\_\_\_\_

N°	Rue	N° app.
Ville	Province	Code postal

Numéros de téléphone : \_\_\_\_\_

Téléphone à domicile	Cellulaire
----------------------	------------

Personne à contacter en cas d'urgence : \_\_\_\_\_

Nom	Lien	Téléphone
-----	------	-----------

Ancienne adresse : \_\_\_\_\_

**DATE EFFECTIVE DU CHANGEMENT**

Signature de l'employé(e) : \_\_\_\_\_

Date de la demande : \_\_\_\_\_

<b>SECTION RÉSERVÉE À LA RÉMUNÉRATION</b>		
Entrée faite à l'informatique par :	_____	
Date de l'entrée :	_____	
S.S.Q. : _____	Ariel\Excel : _____	Rappel cols bleus : _____

**ANNEXE A-10a)**

**HORAIRE DE TRAVAIL**

**OPÉRATEURS III**

**USINES D'EAU POTABLE**

<b>DLMMJVS</b>	<b>DLMMJVS</b>	<b>DLMMJVS</b>
<b>XXAAXXA</b>	<b>AAXXAAR</b>	<b>RRRRRRX</b>
<b>RRRRRRX</b>	<b>XXAAXXA</b>	<b>AAXXAAR</b>
<b>AAXXAAR</b>	<b>RRRRRRX</b>	<b>XXAAXXA</b>

**Légende**

- 
- A** quart de douze (12) heures de 7 h à 19 h, opérateur responsable de l'opération de l'usine
  - R** l'homme de relève (7 h 00 à 16 h 00 - lundi au jeudi)
  - X** jour de congé

**Note**

- 
1. Les opérateurs bénéficient de deux (2) pauses santé journalières d'un maximum de quinze (15) minutes chacune, soit une en matinée et une en après-midi à être prises lorsque les exigences du service le permettent.
  2. Les opérateurs bénéficient d'une pause pour repas d'une durée de trente (30) minutes à être prise à même les heures de travail, et ce, lorsque les exigences du service le permettent.

3. Lorsque l'usine est contrôlée à distance du secteur centre ouest, l'opérateur « A » a en sa possession un « téléavertisseur ».
4. La personne salariée responsable de l'usine, tel que désigné par la lettre « A », a en sa possession un téléavertisseur et peut pendant un même vingt-quatre (24) heures être appelé pour répondre à des appels d'urgence à l'usine. Cette disponibilité débute avec son quart de travail et se termine vingt-quatre (24) heures plus tard.

- a) Lors d'absences de la personne salariée désignée responsable de l'usine, tel que désigné par la lettre «A», l'Employeur a le loisir de nommer la personne salariée de son choix à titre de responsable de l'usine en priorisant l'homme de relève. Cette dernière doit s'acquitter des responsabilités reliées à cette tâche et se voit rémunérer conséquemment, et ce, conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- b) Lorsque la personne salariée, responsable de l'usine, tel que désigné par la lettre « A », est requis de se présenter sur place, elle a droit aux dispositions prévues à la convention collective traitant de « rappel au travail ».
- c) La personne salariée ainsi rappelée doit se présenter à l'usine dans un délai maximal d'une heure à compter du moment qu'elle en a été signalé, conformément au paragraphe 4 de la présente annexe.

De plus, la personne salariée doit demeurer le temps requis afin de rétablir et assurer le fonctionnement normal de l'usine.

- d) Lorsque surviennent d'autres rappels et que la personne salariée a quitté l'usine après avoir effectué les tâches prévues au paragraphe 4. c) de la présente annexe, elle a droit aux dispositions prévues à la convention collective traitant de « rappel au travail ». Toutefois, lorsqu'une personne salariée est rappelée une seconde fois ou pour un appel subséquent, et que ce rappel a lieu entre minuit et 8 h, elle est rémunérée à taux double.
- e) Lorsqu'une personne salariée a complété un deuxième appel ou un appel subséquent, elle a le choix de ne pas se présenter à son poste régulier de travail dans les quatre (4) heures immédiatement après la fin de cet appel, ses heures d'absences peuvent alors être déduites dudit temps supplémentaire effectué ou de respecter l'horaire habituel. Si la personne salariée choisit la première alternative, elle doit en aviser son supérieur dans les plus brefs délais.

## 5. Relève

- a) L'homme de relève est en poste du samedi matin à 7 h au vendredi soir 19h00, par contre sa disponibilité se situe du vendredi soir à 19 h au vendredi soir suivant à 19 h.

- b) Le travail effectif de l'homme de relève est de trente-six (36) heures par semaine du lundi au jeudi de 7 h à 16 h, en quart de neuf (9) heures, à moins d'être affecté au remplacement d'un employé absent pour une cause non couverte par les dispositions du paragraphe 5. d) traitant de la disponibilité de l'homme de relève et couvrant les urgences et les remplacements d'un jour. Toutes les heures travaillées en sus de trente-six (36) heures dans une même semaine de relève sont rémunérées à temps supplémentaire.
- c) L'horaire de travail de l'homme de relève est affiché le jeudi précédant sa semaine de relève. Toutes les heures travaillées en dehors de l'horaire affiché sont rémunérées conformément à l'article 19 traitant de temps supplémentaire.
- d) La disponibilité de l'homme de relève ne couvre que les urgences et les remplacements d'un (1) jour. De plus, si à cause de ceci, il lui manque quatre (4) heures ou moins pour compléter sa semaine régulière de travail, l'Employeur ne peut l'obliger à revenir de son domicile pour compléter ses heures. Il peut tout simplement les ajouter à une journée régulière de travail.
  - i) L'homme de relève lorsqu'en disponibilité doit se rapporter pour chaque jour de disponibilité au plus tard quinze (15) minutes après le début du quart de travail afin de s'assurer que la personne salariée inscrite à l'horaire pour son quart de travail se présente, comme prévu, à son poste.
  - ii) Si la personne salariée inscrite à l'horaire pour le quart de travail ne peut se présenter au travail, l'homme de relève, dans un tel cas, doit entrer au travail dans un délai maximal d'une heure à compter du moment qu'il en a été avisé.
  - iii) La personne salariée non affectée à la relève, qui prévoit ne pas être en mesure de se rapporter au travail comme prévu, doit communiquer son absence quinze (15) minutes avant le début de son quart de travail.
  - iv) L'homme de relève n'est pas tenu de demeurer disponible lorsqu'il s'est rapporté à l'usine, conformément au paragraphe 5. d) de la présente annexe, mais s'il est effectivement rejoint, il doit alors se présenter au travail.
- e) L'opérateur de relève peut être affecté dans d'autres usines après entente entre les parties.

**ANNEXE A-10b)**

**HORAIRE DE TRAVAIL DES OPÉRATEURS I**

**Secteur de l'eau potable**

<b>HORAIRE DE TRAVAIL DES OPÉRATEURS I</b>																	
<b>Secteur de l'eau potable</b>																	

**Semaine 1**

**Semaine 2**

**Semaine 3**

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X
2	X	G	G	G	G	G	X	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X
3	X	H	H	H	H	H	X	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X
4	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X

**Semaine 4**

**Semaine 5**

**Semaine 6**

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X	X	G	G	G	G	G	X
2	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X	X	H	H	H	H	H	X
3	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X
4	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X

**Légende**

X Congé

H Quart de travail de huit heures – Secteur centre ouest - 8 h à 16 h

G Quart de travail de huit heures – Secteur centre est- 8 h à 16 h

## Notes

---

1. Les opérateurs bénéficient d'une pause santé journalière d'un maximum de quinze (15) minutes chacune, soit une en matinée.
2. Les opérateurs bénéficient d'une pause pour repas d'une durée maximale de trente (30) minutes à être prises à même les heures de travail et ce, lorsque les exigences du service de permettent.
3. Si l'opérateur doit se rendre à une autre usine, alors qu'il a commencé son quart de travail, celui-ci utilise le camion de l'Employeur pour s'y rendre. S'il utilise son automobile parce que celui-ci n'est pas disponible, il a alors droit au remboursement des kilomètres parcourus pour se rendre à cette usine et en revenir.
4. La personne salariée qui ne prévoit pas être en mesure de se présenter au travail comme prévu, doit communiquer son absence quinze (15) minutes avant le début de son quart de travail.
5. L'opérateur ne peut pas se voir ainsi confier la responsabilité de l'usine.
6. Les heures de travail pour la période estivale prévue à l'article 26.01 e) sont le vendredi de 8 h à 13 h.

**ANNEXE A-10c)**

**HORAIRE DE TRAVAIL**  
**OPÉRATEURS IV SECTEUR CENTRE OUEST**  
**USINES D'EAU POTABLE**  
**OPÉRATEURS III.5 - PROCÉDÉ ET CONSOLE**  
**OPÉRATEURS II - Granulation**  
**USINES D'ÉPURATION**

<b>DLMMJVS</b>	<b>DLMMJVS</b>	<b>DLMMJVS</b>	<b>DLMMJVS</b>	<b>DLMMJVS</b>
<b>RRRRRRR</b>	<b>XXJJXXN</b>	<b>NNXXJJX</b>	<b>XXNNXXJ</b>	<b>JJXXNNX</b>
<b>JJXXNNX</b>	<b>RRRRRRR</b>	<b>XXJJXXN</b>	<b>NNXXJJX</b>	<b>XXNNXXJ</b>
<b>XXNNXXJ</b>	<b>JJXXNNX</b>	<b>RRRRRRR</b>	<b>XXJJXXN</b>	<b>NNXXJJX</b>
<b>NNXXJJX</b>	<b>XXNNXXJ</b>	<b>JJXXNNX</b>	<b>RRRRRRR</b>	<b>XXJJXXN</b>
<b>XXJJXXN</b>	<b>NNXXJJX</b>	<b>XXNNXXJ</b>	<b>JJXXNNX</b>	<b>RRRRRRR</b>

**Légende**

---

**J** quart de travail de douze (12) heures (de 7 h à 19 h)

**N** quart de travail de douze (12) heures (de 19 h à 7 h)

**R** l'homme de relève (7 h à 15 h - lundi au jeudi)

**X** jour de congé

## Note

---

1. Les opérateurs bénéficient de deux (2) pauses santé journalières d'un maximum de quinze (15) minutes chacune, soit une en matinée et une en après-midi ou une en soirée et une la nuit (selon le quart de travail) et à être prises lorsque les exigences du service le permettent.

2. Les opérateurs bénéficient d'une pause pour repas d'une durée de trente (30) minutes à être prise à même les heures de travail, et ce, lorsque les exigences du service le permettent.

### 3. Relève

a) L'homme de relève est en poste du samedi soir 19 h au samedi soir suivant 19 h, par contre sa disponibilité se situe du vendredi soir 19 h au vendredi soir suivant 19 h.

Le travail effectif de l'homme de relève est de trente-deux (32) heures semaine réparties en quatre (4) jours de huit (8) heures du lundi au jeudi de 7 h à 15 h, à moins d'être affecté au remplacement d'une personne salariée absente pour une cause non couverte par les dispositions du paragraphe 3. d) traitant de la disponibilité de l'homme de relève et couvrant les urgences et les remplacements d'un jour. Toutes les heures travaillées en sus de trente-deux (32) heures dans une semaine de relève sont rémunérées à temps supplémentaire.

b) L'horaire de travail de l'homme de relève est affiché le jeudi précédant sa semaine de relève. Toutes les heures travaillées en dehors de l'horaire affiché sont rémunérées conformément à l'article 19 traitant de temps supplémentaire.

c) La disponibilité de l'homme de relève ne couvre que les urgences et les remplacements d'un (1) jour. De plus, si à cause de ceci, il lui manque quatre (4) heures ou moins pour compléter sa semaine régulière de travail, l'Employeur ne peut l'obliger à revenir de son domicile pour compléter ses heures. Il peut tout simplement les ajouter à une journée régulière de travail.

d) i) L'homme de relève, lorsqu'en disponibilité, doit se rapporter à l'usine au plus tard quinze (15) minutes après le début du quart de travail, afin de s'assurer que la personne salariée inscrite à l'horaire pour son quart de travail se présente comme prévu à son poste.

ii) Si la personne salariée inscrite à l'horaire pour le quart de travail ne peut se présenter au travail, l'homme de relève, dans un tel cas, doit entrer au travail dans un délai maximal d'une heure à compter du moment qu'elle en a été avisée.

iii) La personne salariée non affectée à la relève qui prévoit ne pas être en mesure de se rapporter au travail, comme prévu, doit communiquer son absence quinze (15) minutes avant le début de son quart de travail.

iv) L'homme de relève n'est pas tenu de demeurer disponible lorsqu'il s'est rapporté à l'usine, conformément au paragraphe 3 d) de la présente annexe, mais s'il est effectivement rejoint, il doit alors se présenter au travail.

e) L'opérateur de relève peut être affecté dans d'autres usines après entente entre les parties.

**ANNEXE A-10(D) anciennement A-10(E)**

<p><b>Horaire de travail et conditions particulières des personnes salariées</b></p> <p><b>Écocentre et centre de transbordement</b></p>
--

Horaire semaine #1						
Poste	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Opérateur #1	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	6h45 à 14h45	C	
Opérateur #2	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	C	C	
Opérateur #3	C	C	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	
Opérateur #4	C	6h45 à 14h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	
Horaire semaine #2						
Opérateur #1	C	C	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	
Opérateur #2	C	6h45 à 14h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	
Opérateur	6h45 à	6h45 à	6h45 à	6h45-	C	

#3	18h45	18h45	18h45	14h45		
Opérateur #4	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	6h45 à 18h45	C	C	

Horaire hebdomadaire						
Poste	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Préposé à la balance	10h30 à 18h					
Journalier ECT et préposé aux bacs	6h45 à 14h45	6h45 à 14h45	6h45 à 14h45	6h45 à 14h45	6h45 à 14h45***	
Journalier temporaire	14h à 18h*	8h à 16h*				

**Légende :**

C = congé hebdomadaire

**Notes :**

1. Le journalier ECT est à la balance de 7 h à 10 h 30 min.
2. Le journalier ECT est affecté au besoin sur la production.
3. Les opérateurs bénéficient de deux (2) pauses santé journalières d'un maximum de quinze (15) minutes chacune, soit une en matinée et une en après-midi, à être prises lorsque les exigences du service le permettent.
4. Les opérateurs bénéficient d'une pause pour repas d'une durée de trente (30) minutes à être prise à même les heures de travail et lorsque les exigences du service le permettent.

\* Malgré les dispositions de l'article 6.04 (k), le journalier temporaire effectue l'horaire de la présente annexe.

\*\*\* Les heures de travail du journalier ECT et du préposé aux bacs pour la période estivale sont établis selon le principe prévues à l'article 26.01 e).

#### CONDITIONS PARTICULIÈRES

1. Les opérateurs bénéficient des heures de travail pour la période estivale et ne se verront donc pas verser la prime prévue à l'article 26.11c). Les effets de la réduction d'heures de travail sont applicables à la dernière journée de travail de chaque semaine régulière de travail.
2. Les opérateurs sont considérés comme travaillant sur un horaire atypique ce qui signifie que leur horaire de travail ne correspond pas à la définition des horaires variable et rotatif de la convention collective en vigueur. Les opérateurs au centre de transbordement bénéficient donc des mêmes avantages que les salariés cols bleus travaillant sur un horaire régulier.
3. Si un congé férié est reporté en conformité avec l'article 13.05a) de la convention collective, uniquement les opérateurs qui travaillent la journée à laquelle le congé férié est reporté sont considérés comme travaillant durant un congé férié pour les fins d'application du paiement des heures en temps supplémentaire selon l'article 19. Conséquemment, les opérateurs qui travaillent la journée du congé férié selon leur horaire normal sont payés au taux régulier, nonobstant toute disposition à l'effet contraire.

## ANNEXE A-11

### **OBJET : Régime d'assurance collective**

#### **1. Type et contenu des régimes**

Le régime d'assurance collective est du type régime flexible comprenant un régime de base obligatoire (avec possibilité d'exemption de la part de l'employé s'il prouve qu'il est assuré de façon équivalente en tant que conjoint), des prestations additionnelles d'assurance vie déjà acquises (pour respecter les droits de l'ex-Ville de Gatineau), des prestations additionnelles d'assurance vie (disponibles à tous les participants avec preuves de santé), un compte de remboursement de soins de santé (disponible à tous les participants couverts au régime d'assurance maladie) et certaines autres options (en assurance maladie, en assurance invalidité de longue durée et en assurance soins dentaires – qui sont aussi disponibles à tous les participants sous certaines conditions, notamment en fonction du statut d'emploi).

Le montant maximal admissible au compte de remboursement de soins de santé est ajusté annuellement, en fonction de la tarification applicable aux employés.

Le contenu précis des régimes est décrit au tableau des bénéficiaires joint en annexe.

#### **2. Partage des coûts entre les employés et la Ville**

Dans le cadre de la présente entente, la contribution financière globale de la Ville pour l'ensemble du régime de base, pour le Syndicat des cols bleus de Gatineau – CSN, est maintenue à 67 %.

L'ensemble du régime de base inclut les garanties de base suivantes : assurance vie, assurance décès ou mutilation accidentels, assurance vie des personnes à charge, assurance invalidité de longue durée et l'assurance maladie.

La Ville assume la totalité du coût du régime d'assurance invalidité de longue durée de base et un pourcentage du coût du régime d'assurance maladie de base. La somme de ces deux participations financières est égale à 67 % du coût total de l'ensemble du régime de base.

La Ville contribue également à 100 % des coûts d'assurance collective suivants :

Régime d'invalidité de courte durée;

Compte de remboursement de soins de santé (CRSS);

Crédit spécial accordé aux employés de l'ex-Ville de Masson-Angers qui bénéficiaient d'une protection de soins dentaires et qui ont opté pour maintenir cette protection dans le cadre d'un des régimes optionnels.

L'employé pour sa part, en plus des impôts applicables sur la participation financière de la Ville, là où cela s'applique, défraye le coût des garanties de base d'assurance vie, d'assurance décès ou mutilation accidentels, d'assurance vie des personnes à charge et le solde du coût du régime d'assurance maladie de base (avec possibilité d'exemption). Il défraye également le coût de toute prestation additionnelle d'assurance vie, de même que le coût de toute option auquel il choisit de participer.

### 3. La tarification

Afin de limiter les effets négatifs que pourrait avoir toute forme d'anti sélection sur la tarification des régimes optionnels, il est convenu que la tarification de ces régimes est telle que la relation entre le régime de base et le régime optionnel équivalent est maintenue au fil des années. Dit autrement, toute variation dans la prime en assurance maladie, par exemple, doit être la même tant pour le régime de base que pour le régime optionnel. Il en est de même pour le régime d'assurance invalidité de longue durée.

Le comité d'assurance peut envisager la possibilité d'avoir une réserve pour fluctuation de primes qui serait égale à la différence entre la prime versée par les employés et la Ville de Gatineau selon les taux théoriques convenus et celle exigible par l'assureur, en vertu de sa tarification applicable. Une comptabilité distincte, par garantie et par catégorie d'employés, sera maintenue tout au long de cette période d'accumulation de la réserve pour fluctuation de primes afin de s'assurer de l'utilisation la plus équitable possible de cette même réserve.

### 4. Maintien de la valeur relative

Afin de maintenir la valeur relative de certains avantages prévus aux régimes et à son financement, le montant maximal admissible au compte de soins de santé est augmenté de la même manière que l'augmentation des primes d'assurance maladie applicable aux employés pour suivre l'évolution des coûts. De la même façon, le crédit applicable en assurance soins dentaires pour les ex-employés de Masson-Angers qui maintiennent la protection de soins dentaires en vigueur est ajusté annuellement dans la même proportion que le sont les primes du régime optionnel soins dentaires.

## 5. Assurance à la retraite

Au moment de la retraite, l'employé retraité a le choix entre deux niveaux de protection en assurance maladie, à savoir :

Le régime de base du régime flexible (à l'exclusion du compte de soins de santé);

Un régime à protection réduite se limitant aux frais de médicaments conformément aux exigences de la Loi.

Ce choix, exercé au moment de la retraite, est définitif et ce régime d'assurance maladie demeure en vigueur jusqu'à 65 ans, auquel cas l'employé retraité a le choix de maintenir le régime à protection réduite (avec la tarification ajustée s'y rapportant) ou, encore, de s'inscrire auprès de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) comme le permet la Loi.

En assurance-vie, le montant de base (égal à deux fois le salaire) est réduit de moitié au moment de la retraite pour s'établir à 10 000 \$ à compter de 65 ans. Pour l'assurance vie des personnes à charge, des montants d'assurance seront aussi réduits de moitié, passant de 10 000 \$ à 5 000 \$ pour le conjoint et de 5 000 \$ à 2 500 \$ par enfant à charge et cette protection cesse à 65 ans du retraité.

Les primes d'assurance collective sont entièrement à la charge du retraité.

Les régimes optionnels d'assurance maladie, d'assurance soins dentaires, tout comme l'application du compte de soins de santé ainsi que les régimes d'assurance invalidité de courte et de longue durée cessent immédiatement à la retraite. Des prestations additionnelles d'assurance vie peuvent être maintenues sous certaines conditions.

Pour les ex-employés déjà à la retraite qui bénéficiaient d'un régime d'assurance au moment de la mise en vigueur des nouveaux régimes, les couvertures d'assurance collective applicables jusqu'alors sont maintenues en assurance vie et transférées dans un régime similaire en assurance maladie conformément aux ententes prévues.

**TABLEAU DES BÉNÉFICES**

**NOUVELLE VILLE DE GATINEAU**

**RÉGIME FLEXIBLE D'ASSURANCE COLLECTIVE**

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
<i>Assurance vie de base</i>	2 fois le salaire	Vie additionnelle ex-Gatineau : 2 fois le salaire pour certificat familial au taux du groupe Vie additionnelle pour tous (avec preuves de santé) 1 à 20 unités de 10 000 \$
<i>D.M.A</i>	2 fois le salaire	
<i>Assurance vie des personnes à charge</i>		Aucune
<i>Conjoint</i>	10 000 \$	
<i>Enfant</i>	5 000 \$	
<i>Invalidité de courte durée</i>		
Régime assuré		
<i>Délai de carence (a-h-m)</i>	3-3-3 jours ouvrables	
<i>Prestation</i>	85 %	

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
<i>Durée des prestations</i>	17 semaines	
<i>Statut fiscal</i>	Imposable	
<i>Invalidité de longue durée</i>		
<i>Délai de carence</i>	17 semaines et 3 jours	17 semaines et 3 jours
<i>Prestation</i>	70 % (l'employé est exonéré du paiement de sa cotisation au régime de retraite lors de l'invalidité)	70 % (l'employé est exonéré du paiement de sa cotisation au régime de retraite lors de l'invalidité)
<i>Indexation</i>	Aucune	IPC, max. 3 %
<i>Définition d'invalidité</i>	D.C. + 36 mois	D.C. + 36 mois
<i>Durée des prestations</i>	Jusqu'à 65 ans	Jusqu'à 65 ans
<i>Statut fiscal</i>	Imposable	Imposable
<i>Assurance maladie</i>		
<i>Frais hors Canada et chambre d'hôpital</i>		
- Franchise	Aucune	Aucune

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
- Coassurance	100 %	100 %
<i>Chambre d'hôpital</i>	Chambre semi-privée	Chambre semi-privée
<i>Frais supplémentaires de soins de santé</i>		
- Franchise		
<i>Individuelle</i>	25 \$	25 \$
<i>Familiale</i>	50 \$	50 \$
- Coassurance	80 %	90 %
- Maximum global	N / A	N / A
- Médicaments	Clause large	Clause large
- Carte de médicaments	Différé	Différé
<i>Soins paramédicaux</i>	80 %	90 %
- Physiothérapeute	500 \$/année	Illimité

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
- Psychologue	1000 \$/année	Illimité
- Audiologiste/Orthophoniste	1000 \$/année chacun	1000 \$/année chacun
- Chiropraticien et autres paramédicaux	40 \$ admissible/traitement, max. 500 \$/année combiné tous sauf pour physio/psycho/au dio/ortho	40 \$ admissible/traitement, max. 500 \$/année combiné tous sauf pour physio/psycho/audio/ortho
<i>Soins de la vue</i>	N / A	Examen de la vue : 50 \$ admissible/24 mois consécutifs  Lunettes/Lentilles/Laser : 200 \$ admissible/24 mois consécutifs
<i>Soins dentaires</i>	N / A	Note 1
<i>Franchise</i>		
<i>Individuelle</i>		25 \$
<i>Familliale</i>		50 \$

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
<i>Remboursement</i>  - <i>Préventifs et base</i>  - <i>Endodontie/Périodontie</i>  - <i>Restaurations majeures</i>		100 %  80 %  50 %
- <i>Orthodontie</i>  <i>Guide des tarifs</i>  <i>Maximum</i>		50 %  Courant  1 000 \$ annuel combiné pour tout sauf 1 000 \$ viager pour orthodontie ( <b>enfants à charge de moins de 21 ans seulement</b> )
<b>Note 1 :</b>  <b>Un participant qui décide d'adhérer à un régime optionnel doit obligatoirement maintenir cette option pour 36 mois.</b>		

**ANNEXE A-12**

**OBJET : Programme de congé autofinancé**

**CONTRAT INTERVENU**

**ENTRE**

**VILLE DE GATINEAU**

**ci-après appelée « la Ville »**

**ET**

**NOM :** \_\_\_\_\_

**ADRESSE :** \_\_\_\_\_

**Ci-après appelée « la personne salariée »**

**SERVICE :** \_\_\_\_\_

**ET LE**

**SYNDICAT DES COLS BLEUS DE GATINEAU - CSN**

**ci-après appelé « le Syndicat »**

### 1. Durée du programme

Le présent programme débute le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_, le congé étant écoulé du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

Il peut se terminer à une date différente selon les circonstances et modalités prévues à la présente entente.

### 2. Retour du congé

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste ou le poste qu'elle aurait pu obtenir n'eût été du congé dans le cas où il y aurait eu abolition ou déplacement.

### 3. Traitement

Pendant la durée du programme, la personne salariée reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu des dispositions de la convention collective. Le temps supplémentaire, les diverses primes et allocations susceptibles d'être versées durant la période travaillée du programme le sont à 100 %.

### 4. Avantages

a) Pendant chacune des années du programme, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, aux avantages suivants :

- assurance collective à la condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article 3;
- accumulation de l'ancienneté;
- bourses d'études.

b) Pendant le congé, la personne salariée n'a droit à aucune des primes et allocations prévues à la convention collective. Cependant, durant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opéré en vertu de l'article 3 des présentes.

c) Aux fins de vacances, le congé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à l'article 3 des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sont proportionnelles à la durée du congé.

d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut une période de service aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur, à la condition que la personne salariée verse ses pleines cotisations audit régime de retraite durant la période du contrat ainsi que durant la période du congé, et ce, sur la base du traitement régulier que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé autofinancé.

e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat.

f) L'Employeur maintient sa contribution au régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime d'assurance-maladie du Québec durant la période de congé.

#### 5. Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

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

a) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé, l'Employeur rembourse le montant global retenu dû à la personne salariée après entente entre les parties.

b) Le congé est en cours, l'Employeur rembourse le solde retenu et non versé à la personne salariée.

c) Lors d'un désistement, la personne salariée doit faire parvenir un avis écrit d'au moins trente (30) jours.

#### 6. Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent à cette date.

## 7. Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent à cette date.

## 8. Invalidité

a) L'invalidité survient avant que le congé ne débute :

La personne salariée concernée peut se prévaloir de l'un ou de l'autre des choix suivants :

1) Elle peut poursuivre sa participation au programme et reçoit le pourcentage du traitement prévu à la convention à titre d'assurance-salaire multipliée par le pourcentage prévu au contrat.

2) Elle peut suspendre et reporter sa participation au programme le temps de l'invalidité. Dès que la période d'invalidité dure deux ans, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent.

b) L'invalidité survient durant le congé :

Les parties conviennent que la personne salariée en congé n'a pas droit au régime de remplacement du salaire en cas d'invalidité (article 31 de la convention collective). Lorsque ladite période de congé prend fin, la personne salariée, reconnue invalide par l'employeur, a alors droit aux bénéfices prévus à l'article 31 de la convention collective.

c) Si l'absence de l'employé invalide est attribuable à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, la participation au programme est automatiquement suspendue et reportée le temps de l'invalidité.

## 9. Congé de maternité

Si la personne salariée participante au programme de congé à traitement différé bénéficie d'un congé de maternité, sa participation est automatiquement suspendue et reportée pour une période maximale de vingt-cinq (25) semaines.

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau, en ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ de l'an \_\_\_\_\_.

POUR LA VILLE DE GATINEAU

---

Nom

Fonction

---

Nom

Fonction

POUR LE SYNDICAT

---

Nom

Fonction

---

Nom

Fonction

POUR LA PERSONNE SALARIÉE

---

Nom

Fonction

---

## ANNEXE A-13

### **OBJET : Classification des pièces d'équipement par fonction**

Ces postes couvrent les pièces d'équipement suivantes :

#### Opérateur spécialisé

Rétrocaveuse

Pelle mécanique (aqueduc, égout, voirie)

#### Opérateur A

Camion à benne avec chasse-neige

Chargeur

Niveleuse

Pelle mécanique (CRT)

Souffleuse

Profileuse

Camion tandem avec treuil extensible

Balai mécanique

Camion-tracteur avec semi-remorque (transport de boue)

Camion de cour («shunter»)

Tracteur «Argo» avec bras articulé

#### Opérateur B

Camion à benne

Camion-citerne

Camion benne léger (sel et chasse-neige)

Camion épandage

Camion compacteur de déchets

Dameuse de sentiers

Opérateur C

Camion léger avec pelle à neige

Camion léger avec benne basculante

Camion léger utilisé avec remorque

Déneigeuse à trottoirs

Mini chargeur («Bobcat»)

Tracteur utilitaire (souffleuse, chasse-neige, tondeuse, entretien terrains sportifs et balai)

Petit tracteur Kubota ou de même genre avec équipement autre que tondeuse

Rouleau compresseur/vibrateur

## ANNEXE A-14

### **OBJET : Affectation saisonnière**

#### Droit acquis

Ce paragraphe s'adresse aux personnes salariées qui détenaient un poste dont le titre était identifié par une pièce d'équipement spécifique dans le secteur centre ouest et qui se sont prévaluées de ce paragraphe. Ce dernier lui permet de s'exclure du processus d'affectation saisonnière et d'avoir priorité sur cette pièce d'équipement. Par-contre, en aucun temps, la personne salariée permanente a droit à l'article 21.05 d). La personne salariée permanente peut se désister de son droit acquis en signant le formulaire prévu à cette fin.

Exemple : Un opérateur dont le titre est opérateur balai mécanique niveleuse qui ne désire pas intégrer l'affectation saisonnière (booking) est assuré l'été d'être assigné sur un balai mécanique, et l'hiver il est assuré d'être assigné sur une niveleuse. L'opérateur fait le choix de sa niveleuse ou de son balai mécanique en fonction de son rang d'ancienneté.

Dans le cas d'un opérateur dont le titre de fonction n'est que sur une seule pièce d'équipement et que cette pièce n'est utilisée que pour une des deux affectations saisonnières, celui-ci doit alors intégrer le processus d'affectation saisonnière dans la fonction prévue pour sa pièce d'équipement lorsque celle-ci n'est pas à l'organigramme.

Exemple : Un opérateur dont le titre est opérateur de balai mécanique qui ne désire pas intégrer l'affectation saisonnière (booking) est assuré l'été d'être assigné sur un balai mécanique. Le choix de son balai mécanique se fait en fonction de son rang d'ancienneté. Cependant, en période hivernale, cet opérateur peut intégrer l'affectation saisonnière avec les opérateurs « A », puisqu'il n'y a pas de balai mécanique sur les organigrammes.

Un opérateur qui est présentement titulaire d'un poste de nuit ou de soir et qui désire intégrer le processus d'affectation saisonnière, doit prioritairement choisir une pièce d'équipement sur son quart de travail, mais peut par la suite se prévaloir de l'article 21.05 d) pour une affectation temporaire.

Exemple : Un opérateur de balai mécanique de nuit qui veut intégrer le processus d'affectation saisonnière (booking) doit choisir un balai de nuit en premier lieu, mais peut par la suite postuler de jour sur une affectation temporaire en vertu de l'article 21.05 d) par ancienneté parmi les personnes salariées de la division concernée.

## ANNEXE B

---

### **OBJET : Cotisation syndicale**

---

Monsieur,

En vertu de la clause 3.03 de la convention collective, vous devez comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat des cols bleus de Gatineau – CSN.

Nous désirons vous informer que nous avisons à ce jour la responsable de la paie de retenir sur votre salaire, à compter du \_\_\_\_\_ un pourcentage de \_\_\_\_ % qui sera versé à votre Syndicat à titre de cotisation syndicale.

Vous trouverez ci-jointe une copie de la convention collective existante ainsi que la liste des membres de l'exécutif de votre Syndicat.

**VEUILLEZ S.V.P. COMPLÉTER LA PRÉSENTÉ ANNEXE LISIBLEMENT ET LA REMETTRE À LA PERSONNE DÉSIGNÉE.**

**NOM :** \_\_\_\_\_

**COMPLÉTER EN LETTRES MAJUSCULES**

**ADRESSE :** \_\_\_\_\_

**FONCTION :** \_\_\_\_\_

**SERVICE :** \_\_\_\_\_

**TÉLÉPHONE :** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

p. j. convention collective

c. c. Secrétaire du Syndicat

## ANNEXE C

**OBJET : APPARITEUR (LOISIRS – SECTEUR EST (EX-VILLE DE BUCKINGHAM))**

Les parties s'entendent pour que l'appariteur aux loisirs du secteur est (ex-ville de Buckingham) soit couvert par la présente convention collective que pour l'article 27.01 b) et les cotisations syndicales.

### APPARITEURS BUCKINGHAM (BLEU-22)

<b>NOM</b>	<b># EMPLOYÉ</b>
Bédard, Félix	111980
Bourassa, Olivier	113074
Gauthier, Horace	104173
Labrosse, Kevin	113323
Lemaire, Raymond	106743
Rainville, Jonathan	107516
Savard, Lucie	109658
Trottier, Linda	109116
Trottier, Tommy	105866

## ANNEXE D

**OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles**

Nom	Prénom	Numéro	Date embauche à la ville
LACHAPELLE	DENIS	100733	1975-02-02
BRUNET	LUCIEN	101032	1975-09-04
COTE	DENIS	100785	1976-09-27
AUBRY	JEAN	100924	1981-10-27
PERRIER	DENIS	101084	1985-09-13
POIRIER	LEOPOLD	101119	1986-03-30
DUBEAU	LUC	101359	1989-02-26
BLONDIN	ROCK	101470	1990-03-19
FOURNEL	DANIEL	101730	1992-03-02
MENARD	MARC	101850	1992-10-01
GODMAIRE	MARC	101926	1993-05-26
BERGERON	GUY	101948	1993-06-07
DAVID	ALAIN	102525	1995-06-15
BEAUPARLANT	MARIE-FRANCE	102744	1996-06-10
BOULAY	MANON	102865	1997-03-22
LAMARCHE	CHRISTINE	103178	1998-11-13
PARADES B.	RENE	103227	1999-01-01
CYR	GASTON	103194	1999-01-12
BIAGE	ERIC	103454	1999-12-17
GAUTHIER	HORACE	104173	2000-01-17
LAPOINTE	ALAIN	100369	2001-06-11
BRUNET	BENOIT	100443	2001-06-18
ST-MARTIN	JOFFRE	100444	2001-06-18
GERMAIN	DANIEL	100447	2001-06-18
LAFONTAINE	MARTIN	106150	2003-02-13
HOULE-FORTIN	MATHIEU	106152	2003-02-13
CHARETTE	DAVID	103808	2003-03-08
LETENDRE	ROBERT	104636	2003-05-08
SMITH	MAURICE	104674	2003-05-08
EMOND	DAVID	105640	2003-06-02
TREMPE	JONATHAN	105610	2003-06-16
TROTTIER	TOMMY	105866	2003-09-01
DENIS	CHRISTIAN	106241	2003-10-13
BLONDIN	YANN	106250	2003-10-13
LEFEBVRE	MARC-ANDRE	106591	2004-01-01

---

**OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles**

---

LEMAIRE	RAYMOND	106743	2004-04-27
BOULIANE	LUCIE	106715	2004-05-03
THERIEN	LINDA	106751	2004-05-18
LACASSE	SEBASTIEN	106768	2004-05-29
LAVOIE	FRANCIS	106889	2004-06-01
SEGUIN	LUC	107082	2004-09-20
ROBINSON	ISABELLE	107083	2004-09-20
BELANGER	MATHIEU	107279	2005-04-05
RAINVILLE	JONATHAN	107516	2005-06-13
GAUTHIER	STEVE	107660	2005-09-04
PROULX	STEPHANE	107667	2005-09-04
BEAUDRY	MELANIE	107677	2005-09-06
TRACEY	RYAN	107706	2005-09-06
RACETTE	CHRISTIAN	107699	2005-09-17
LEBLANC-SEGUIN	SIMON	107702	2005-09-17
ST-CYR	DANICK	107712	2005-09-17
LAJEUNESSE	MICHEL	107746	2005-11-11
LYRETTE	MARTIN	107773	2005-12-01
BIZIER	MARIO	107780	2006-01-01
ROCHON	JEAN	108096	2006-06-19
BELANGER	MARCEL	107824	2006-06-21
GINGRAS	MARC-ANDRE	108262	2006-09-01
DUBEAU	BENOIT	108274	2006-09-10
TURCOT	ALEXANDRE	108393	2007-01-01
LAVERGNE	PIER-YVES	108495	2007-01-28
LANTHIER	BRUNO	108973	2007-09-10
LEMERY	JORDAN	108993	2007-09-26
TROTTIER	LINDA	109116	2008-01-08
LAFRENIERE	STEPHANE	109212	2008-04-11
NAULT	RICHARD	109230	2008-04-24
MARCOUX	ALEXANDRE	109354	2008-05-19
COURCELLES-ALIE	JEREMIE	109623	2008-08-28
ROBITAILLE	PIERRE	109629	2008-08-31
CHASSE	ISABELLE	109647	2008-09-14
SAVARD	LUCIE	109658	2008-09-24
DION	MARC	109673	2008-10-08
CHEVRIER	STEPHANN	108324	2008-11-15
AMORIN	BENJAMIN	109699	2008-11-15
GAUTHIER	ROCH	109701	2008-11-15
CLOUTIER	OLIVIER	109817	2009-02-08
BERUBE	ERIC	109818	2009-02-08
LACELLE	MATHIEU	110252	2009-05-01
BRODEUR	NICOLAS	110346	2009-09-13

---

**OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles**

---

ESCOBAR-RIVERA	DANIEL	110389	2009-10-08
CLERMONT	KOLIN	110383	2009-10-09
PAGEAU	MARTIN	110393	2009-10-19
DUPONT	ERIC	110451	2009-12-08
ST-AMOUR	DAVID	110458	2009-12-20
BRODEUR	JEAN-PHILIPPE	110518	2010-02-05
CREVIER	JEAN	100635	2010-04-01
GILLESPIE	CHARLES ETIENNE	110896	2010-06-29
REMY	GARRY	111051	2010-10-10
BOUDREAU	MAXIME	111069	2010-10-21
SOUCIE	SONIA	111106	2010-12-02
MOORE	PIERRE	111109	2010-12-02
GAUTHIER	JEAN-SEBASTIEN	111111	2010-12-02
CHAMPAGNE	PIERRE-OLIVIER	111112	2010-12-02
GERMAIN	JOEL	111117	2010-12-02
GENDRON	ALAIN	111152	2010-12-21
SIMPLICIO	MIGUEL	111176	2011-01-18
ETHIER	MARC	111247	2011-03-01
LEBEAU	TANIA	111257	2011-03-14
PAQUETTE-JETTEN	GUILLAUME	111358	2011-05-02
LAUZON	FRANCOIS	111615	2011-07-13
LETOURNEAU	JUSTIN	111654	2011-08-26
VILLENEUVE	VINCENT	111667	2011-09-04
ST-DENIS	ALEX	111674	2011-09-08
CHARLEBOIS	MAXIME	111704	2011-09-24
LAFONTAINE	RICHARD	111675	2011-09-25
DUBOIS	MAXIME	111810	2011-12-15
PLOUFFE	JEREMI	111811	2012-01-26
ADAM	MARC-ANTOINE	111812	2012-01-27
BEDARD	FELIX	111980	2012-05-02
CHARBONNEAU	ADAM	112007	2012-05-10
LESAGE-GODMAIRE	STEVE	112067	2012-05-22
LETOURNEAU	MARILOU	112132	2012-05-22
DELORME	JEREMIE	112172	2012-06-09
LEBRUN	GUILLAUME	112173	2012-06-09
BOULAY	ANITA	112301	2012-10-15
MAGEAU	CHRISTIAN	112309	2012-10-21
RACINE	PIERRE	112310	2012-10-21
POIRIER	MAXIM	112311	2012-10-21
DORION-VALIQUETTE	NICOLAS	112312	2012-10-21
HAMEL	FRANCIS	112313	2012-10-21
RETAMAL DIAZ	FRANCISCO	112059	2013-01-01
STREVEY-CHICOINE	JULIEN	112427	2013-03-04

**OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles**

DUPONT	JULIEN	112682	2013-06-15
BOILEAU	DOMINIC	112714	2013-07-22
MASSON	MARTIN	112715	2013-07-22
FRANCHE	ALEX	112716	2013-07-22
GUY-GRAVEL	STEPHANIE	112717	2013-07-22
MEUNIER	MARC-ANDRE	107862	2013-08-09
LEGAULT	GISELE	112733	2013-08-29
BOILY	JEAN-MARC	107451	2013-09-13
TYO	RICHARD	112788	2013-09-14
SAUMURE	VERONIQUE	112802	2013-09-14
FLEURANT-LAJEUNESSE	MANU	112767	2013-09-23
MALETTE	SIMON	112785	2013-09-27
BEAUCHAMP	JONATHAN	112805	2013-10-05
CHARETTE	PASCAL	112793	2013-10-06
CHAMBERLAND	DANIK	110482	2013-11-11
MAKARAU	ULADZISLAU	112829	2013-11-14
DESGAGNE	JUSTIN	112859	2013-12-01
BOILY	PHILIFE	112880	2013-12-26
ELISCAR	JEAN-CLAUDE	112934	2014-02-07
BOURASSA	OLIVIER	113074	2014-05-19
LEBLANC	JEREMIE	112681	2014-06-08
CARROLL	PHILIPPE	113168	2014-06-18
ROY	HUGO	113227	2014-06-19
LAMIRANDE	JONATHAN	113293	2014-09-02
ROY	ANDRE-PHILLIP	113291	2014-09-03
BRIERE	JEAN-SEBASTIEN	113286	2014-09-04
DINELLE	YANN	113292	2014-09-13
LAUZON	ALEXANDRE	113318	2014-09-14
PELLETIER	PIER-LUC	113321	2014-09-14
THIBERT	JEAN-PHILIPPE	113281	2014-09-18
SCHAEFER	JEREMIE	113319	2014-09-18
LABROSSE	KEVIN	113323	2014-09-23
GAUVREAU	DANY	110313	2014-10-06
CHARRON	JEAN-FRANCOIS	112831	2014-11-09
SIMARD	MATHIEU	113354	2014-11-09
SEIDE	BAUDIN	113359	2014-11-28
OSBORNE	JACOB	113370	2014-12-20
YANK	STEVE	113372	2014-12-20
LEBLANC	XAVIER	108850	2015-01-05
SAMSON GOYER	JOEY	113412	2015-02-20
DESJARDINS	KEVIN	112804	2015-04-27
RICHER	PAUL	113653	2015-06-06
EMARD	MARIE-JOSEE	113677	2015-06-14

---

**OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles**

---

DESMARAIS	GABRIEL	113687	2015-07-13
ROY	ALEXANDRE	113688	2015-07-15
BAILEY	PATRICK	113706	2015-08-16
BELAND	MARTINE	113707	2015-08-16
MONGEON	JONATHAN	113239	2015-09-06
BLANCHARD	VERONIK	113726	2015-09-12
JOLY	MAXIME	113727	2015-09-12
GOSELIN-DUBOIS	JEAN-FELIX	113728	2015-09-12
LEDUC	XAVIER-ALEXANDRE	113732	2015-09-25
DOMINGO-BAH	RODRIGUE	113733	2015-09-25
ABIMANA	OLGA	113744	2015-09-25
GRANDMAITRE	ALEXANDRE	113745	2015-09-25
CHARLEBOIS FAUBERT	SEBASTIEN	113740	2015-10-09
SIMARD	MARTIN-KARL	113741	2015-10-09
HAMEL-BRUNEAU	TRISTAN	113756	2015-10-23
PARENT C	DOMINIC	113776	2015-12-04
RIGAUD	JOVANIA	113804	2016-01-08
MOLANO-NIVIA	CAMILO-ALEJANDRO	113805	2016-01-20
POIRIER	PASCAL	113873	2016-03-20
RENAUD	MARTIN	113874	2016-03-20

## ANNEXE E

**OBJET : Listes des outils de base**

### TECHNICIEN – MÉCANICIEN I ET II

QT	OUTILS
1	Jeu d'outils d'entretien – Prise ½" - Douilles 3/8" à 1¼" – 16 pièces
1	Jeu de clés combinées 3/8" à 1¼" - 15 pièces
1	Jeu de burins (ciseaux) 3/8", ½", 5/8" Gross.
1	Pointeau (Center Punch) 3/16"
1	Jeu de chasses –Goupille 3/32", 5/32", 3/16", ¼"
1	Levier (Pied de biche) 16" de long
1	Pince monseigneur (Pinch Bar)
1	Pied à coulisse de 6" au millième
1	Équerre de 12"
1	Pointe à tracer
1	Compas de 6"
1	Jeu combiné de tournevis Robertson 1-2-3
1	Jeu combiné de tournevis Phillips 1-2-3
1	Jeu combiné de tournevis pointe plate 6½", 8 3/8", 10 29/32' long '
1	Jeu de pinces-étaux (vise grip) – Modèle 5 WRB, 6 LN, 7 WR, 10 WR
1	Pince Long Bec 8" de long
1	Pince coupante 6 5/16 de long
1	Pince multiprises 12" (Channel Lock)
1	Jeu de clés à molettes 10", 12"
1	Jeu de clés à tuyaux 14", 18"
1	Jeu de clés Allen – Clés de 0.05" à 3/8" - 13 pièces
1	Jeu de clés Allen métriques – Clés de 1.5 <sup>MM</sup> à 10 <sup>MM</sup> – 9 pièces
1	Jeu de marteaux – 1 de 24 oz et 1 de 32 oz
1	Ruban à mesurer 5 mètres
1	Pince Snap-Ring (Int. et ext.)
1	Scie à métaux 12"
1	Coffret de rangement en métal - grandeur : <div style="display: inline-block; vertical-align: top; margin-left: 20px;">           largeur : 18"            hauteur : 13"            profondeur : 10"         </div>

AIDE TECHNICIEN-MÉCANICIEN

QT	OUTILS
1	Jeu d'outils d'entretien – Prise ½", Douilles 3/8" à 1 1/8" - 17 pièces
1	Jeu de clés combinées 3/8" à 1 1/8" – 13 pièces
1	Jeu de burins (ciseaux) 3/8", ½" Gross
1	Pointeau (Center Punch) 3/16"
1	Chasse – Goupille 3/16"
1	Levier (pied-de-biche) 16" de long
1	Pince-monseigneur (Prybar) 20" de long
1	Équerre de 12"
1	Pointe à tracer
1	Jeu combiné de tournevis Robertson 1-2-3
1	Jeu combiné de tournevis Phillips 1-2-3
1	Jeu combiné de tournevis Pointe Plate – 6½" - 8 3/8", 10 29/32"- long Total
1	Jeu de pinces-étaux Vise Grip – 10 WR, 7 WR, 5 WR, 5 WR, 6 LN
1	Pince Long Bec 8" de long
1	Pince coupante 6 5/16" de long
1	Jeu de clés à molettes 8", 10", 12"
1	Clé à tuyaux 10", 14"
1	Jeu de clés Allen de 0.05" à 3/8" – 13 pièces
1	Jeu de clés Allen (Métric) clés de 1.5 <sup>MM</sup> à 10 <sup>MM</sup> – 9 pièces
1	Jeu de marteaux 24 oz et 32 oz
1	Ruban à mesurer 5 mètres
1	Scie à métaux 12"
1	Pince Snap-Ring (int. et ext.)
1	Coffret de rangement en métal - grandeur : largeur : 18" hauteur : 13" profondeur : 10"

## ÉLECTRICIENS – ÉLECTRONICIENS

QT	OUTILS
1	Clé à molette ajustable de 10 po
1	Coffre d'outils 20 po x 8 po x 10 po (environ)
1	Couteau de poche d'électricien
1	Jeu de clés hexagonales jusqu'à ¼
1	Jeu de clés hexagonales 3/16 à 3/8
1	Jeu de tourne-écrous 9 pièces standard
1	Marteau 16 oz
1	Niveau 10 po
1	Pince à coupe diagonale 7 po (side cutter)
1	Pince d'électricien de 10 po
1	Pince long bec (long nose)
1	Pince multiprise (channel lock)
1	Pince à dénuder et à couper pour # 18 à # 10
1	Poche d'outils (Pouch)
1	Poinçon (center punch)
1	Ruban à mesurer de 25 pieds
1	Scie à fer
1	Tournevis carré # 8
1	Tournevis carré # 10
1	Tournevis carré # 4
1	Tournevis carré # 6
1	Tournevis à lame plat # 1 (petit)
1	Tournevis à lame plat # 2 (moyen)
1	Tournevis à lame plat # 3 (large)
1	Tournevis à pointe cruciforme # 1 (petit)
1	Tournevis à pointe cruciforme # 2 (moyen)
1	Tournevis à pointe cruciforme # 3 (gros)

PEINTRE-DÉBOSSSELEUR

QT	OUTILS
1	Coffre à outils mobile vide, section du bas sur roulette
1	Jeu de 44 outils (douilles) métriques à 6 pans (prise ¼" pouce)
1	Tournevis à tige longue à prise ¼" pouce (de 5¾" long)
1	Jeu d'embouts de base à prise ¼" pouce (37 bits) hexagonale
1	Jeu de douilles à 6 pans, noires courtes à prise ⅜" pouce (de 8 à 24 mm) métriques
1	Jeu de rallonges oscillantes à prise ⅜" pouce ( de 1½" pouce à 11")
1	Un cliquet manche court 4 1/16" pouces à prise ⅜"
1	Jeu de douilles à 6 pans à prise ⅜" d'usage général
1	Jeu de douilles à cadrans chromés à 6 pans à prise ⅜"(6 pièces) et/ou ¼"
1	Jeu de douille à cadrans métriques chromés à 6 pans à prise ⅜" (6 pièces) et/ou ¼"
1	Jeu de douilles-tournevis chromées standard à prise ⅜" (7 pièces) et/ou ¼"
1	Jeu de douilles-tournevis allen à prise ⅜" (8 pièces) de ⅜" à ⅝" et/ou ¼"
1	Jeu de douilles-tournevis allen métriques prise ⅜" (7 pièces) de 4 à 10 mm
1	Jeu de six raccords à prise ⅜" à réduit ( ¼ - ⅜" - ½")
1	Un cliquet pneumatique à prise ⅜" ou pistolet à air
1	Une douille pour bougies à cadran de ⅝" à prise ⅜" long
1	Clé à percussion pneumatique à prise ½"
1	Jeu de douilles et outils de 44 pièces générales à prise ½" (6 pans) ⅜" à 1¼"
1	Jeu de douilles à 6 pans métriques à frappe à prise ½" (10 à 24 mm)
1	Jeu de douilles longues à 6 pans à frappe de 9/16" à 1¼" (prise ½")
1	Un joint universel à rotule et à frappe de prise ½"
1	Jeu de clés à 12 pans de 10 à 19 mm combinées
1	Une clé à 12 pans combinées de 7 mm
1	Une clé à 12 pans combinées de 8 mm
1	Une clé à 12 pans combinées de 9 mm
1	Jeu de clés combinées de 14 pièces de ⅜" à 1¼"
1	Mini clé combinée ¼"
1	Mini clé combinée 5/16"
1	Mini clé combinée 11/32"
1	Jeu de clés Allen 20 pièces de .028 à ⅜"
1	Jeu de clés Allen métriques longues zinguées (10 pièces)
1	Pince à bec effilé, coupante de côté, vinyle rouge de 7½" long

PEINTRE-DÉBOSSSEUR (suite)

QT	OUTILS
1	Pince pour l'électronique et l'électricité, filage de 8¾" long
1	Pince multiprise, gros modèle de 20"
1	Jeu de pinces-étaux (4 outils) page E109/VCP12808-VCP12509-VCP1246-VCP13420
1	Levier de 5/16" par 6"
1	Levier avec manche de ¾" par 12"
1	Marteau à amortisseur
1	Aimant extensible 2 lb de 16¾" à 26¾"
1	Pistolet à air comprimé de 4½" long
1	Scie à métaux (lame 12")
1	Ensemble de grattoirs de 3 pièces
1	Cisaille à bec rond de 10" (lames 2¼")
1	Vérificateur de circuits de 6"
1	Ensemble de ciseaux à froid
1	Ensemble de tournevis
1	Un cliquet à manche long de ½"
1	Levier (pic et oreille)
1	Outil pour poignée de fenêtre
1	Outil pour panneau garniture
1	Limeuse à papier manuelle
1	Clé pour charnière
1	Cuillère
1	Masse (+ ou - 4 lb)
1	Galon à mesurer (tape)
1	Pick bar
1	Pick bar
1	Ensemble de dollers (4 sortes) blocks kit (BF 707; BF740; BF711 B)
1	Ensemble de pinces ajustables (chanel lock) kit
1	Esemble de limes à bondo (le manche)
1	Rachet à air ¼" ou 3/8"

MÉCANICIEN-SOUDEUR

QT	OUTILS
1	Coffre à outils mobile vide, section du bas sur roulettes
1	Jeu de 44 outils (douilles) métriques à 6 pans (prise ¼")
1	Rallonge de 4" pouces à prise ¼"
1	Tournevis à tige longue à prise ¼" (de 5¾" long)
1	Jeu d'embouts de base à prise ¼" (37 bits) hexagonale
1	Jeu de douilles à 6 pans, noires courtes à prise ⅜" (de 8 à 24 mm) métriques
1	Jeu de rallonges oscillantes à prise ⅜" (de 1½" à 11")
1	Un cliquet manche court 4 1/16" à prise ⅜"
1	Jeu de douilles à 6 pans à prise ⅜" d'usage général
1	Jeu de douilles à cadrans chromés à 6 pans à prise ⅜" (6 pièces)
1	Jeu de douille à cadrans métriques chromés à 6 pans à prise ⅜" (6 pièces)
1	Jeu de douilles-tournevis chromées standard à prise ⅜" (7 pièces)
1	Jeu de douilles-tournevis allen à prise ⅜" (8 pièces) de ⅜" à ⅝"
1	Jeu de douilles-tournevis allen métriques prise ⅜" (7 pièces) de 4 à 10 mm
1	Jeu de douilles coutes torx à prise ⅜" (10 pièces)
1	Jeu de six raccords à prise ⅜" à réduit ( ¼ - ⅜" - ½")
1	Un cliquet pneumatique à prise ⅜" ou pistolet à air
1	Joint universel à frappe noire et prise de ⅜" de 2½" long
1	Une douille pour bougies à rotule 13/16" à prise ⅜" long
1	Une douille pour bougies à cadran de ⅝" à prise ⅜" long
1	Clé à percussion pneumatique à prise ½"
1	Jeu de douilles et outils de 44 pièces générales à prise ½" (6 pans) ⅜" à 1¼"
1	Jeu de douilles à 6 pans métriques à frappe à prise ½" (10 à 24 mm)
1	Jeu de douilles longues à 6 pans à frappe de 9/16" à 1¼" (prise ½")
1	Un joint universel à rotule et à frappe de prise ½"
1	Une douille à frappe noire longue à prise ½" (20 mm)
1	Jeu de clés à 12 pans de 10 à 19 mm combinés
1	Une clé à 12 pans combinés de 7 mm
1	Une clé à 12 pans combinés de 8 mm
1	Une clé à 12 pans combinés de 9 mm
1	Une clé à mollette

MÉCANICIEN-SOUDEUR (suite)

1	Jeu de clés à 6 pans ouvertes et à tuyauter de 10 à 14 mm
1	Jeu de clés combinées de 14 pièces de ¼" à 1½"
1	Mini clé combinée ¼"
1	Mini clé combinée 5/16"
1	Mini clé combinée 11/32"
1	Jeu de clés, 5 clés à tuyaux double extrémité polygonales ¼" à ¾"
1	Jeu de clés Allen 20 pièces de .028 à ¾"
1	Jeu de clés Allen métriques longues zinguées (10 pièces)
1	Jeu de tournevis à tige mince d'électronique
1	Tournevis à embout Phillips no.2 de ¼" par 10 13/32" long
1	Tournevis à embout Phillips no. 3 de 5/16" par 10 7/8"
1	Tournevis à embout Phillips no. 2 de ¼" par 20 13/32" long
1	Pince à bec effilé, coupante de côté, vinyle rouge de 7½" long
1	Pince pour l'électronique et l'électricité, filage de 8¾" long
1	Pince multiprise, gros modèle de 20"
1	Jeu de pinces-étaux (4 outils)
1	Levier de 5/16" par 6"
1	Levier avec manche de ¾" par 12"
1	Poinçon effilé bronzé de ¾" par 10"
1	Marteau 8 oz. Par 12½"
1	Marteau à amortisseur 32 oz. par 13½"
1	Almant extensible 2 lb de 16¾" à 26¾"
1	Couteau à tuyau de ¼" à ¾"
1	Pistolet à air comprimé de 4½" long
1	Scie à métaux (lame 12")
1	Ensemble de grattoirs de 3 pièces
1	Jeu de jauges d'épaisseur complet
1	Cisaille à bec rond de 10" (lames 2¼")
1	Jeu de pics pour o-ring (4 outils)
1	Miroir rond de 2¼" avec diamètre de 10" à 14"
1	Vérificateur de circuits de 6"
1	Nécessaire d'entretien pour batterie
1	Ensemble de pinces avec anneau de retenue
1	Ensemble de ciseaux à froid
1	Ensemble de tournevis et un (1) cliquet à manche long de 1/2"

SOUDEUR AUX ATELIERS MÉCANIQUES

QT	OUTILS
1	Coffre à outils mobile vide, section du bas sur roulettes
1	Jeu de 44 outils (douilles) métriques à 6 pans (prise ¼")
1	Rallonge de 4" à prise ¼"
1	Tournevis à tige longue à prise ¼" (de 5¾" long)
1	Jeu d'embouts de base à prise ¼" (37 bits) hexagonale 1½"
1	Jeu de douilles à 6 pans, noires courtes à prise ⅜" (de 8 à 24 mm) métriques
1	Jeu de rallonges oscillantes à prise ⅜" (de 1½" à 11")
1	Un cliquet manche court 4 1/16" à prise ⅜"
1	Jeu de douilles à 6 pans à prise ⅜" d'usage général
1	Jeu de douilles à cadrans chromés à 6 pans à prise ⅜" (6 pièces)
1	Jeu de douilles à cadrans métriques chromés à 6 pans à prise ⅜" (6 pièces)
1	Jeu de douilles-tournevis chromées standard à prise ⅜" (7 pièces)
1	Jeu de douilles-tournevis allen à prise ⅜" (8 pièces) de ⅜" à ⅝"
1	Jeu de douilles-tournevis allen métriques prise ⅜" (7 pièces) de 4 à 10 mm
1	Jeu de douilles coutes torx à prise ⅜" (10 pièces)
1	Jeu de six raccords à prise ⅜" à réduit ( ¼ - ⅜" - ½")
1	Un cliquet pneumatique à prise ⅜" ou pistolet à air
1	Joint universel à frappe noire et prise de ⅜" de 2½" long
1	Clé à percussion pneumatique à prise ½"
1	Jeu de douilles et outils de 44 pièces générales à prise ½" (6 pans) ⅜" à 1¼"
1	Jeu de douilles à 6 pans métriques à frappe à prise ½" (10 à 24 mm)
1	Jeu de douilles longues à 6 pans à frappe de 9/16" à 1¼" (prise ½")
1	Un joint universel à rotule et à frappe de prise ½"
1	Une douille à frappe noire longue à prise ½" (20 mm)
1	Jeu de clés à 12 pans de 10 à 19 mm combinés
1	Une clé à 12 pans combinés de 7 mm
1	Une clé à 12 pans combinés de 8 mm
1	Une clé à 12 pans combinés de 9 mm
1	Une clé à mollette
1	Jeu de clés combinées de 14 pièces de ⅜" à 1¼"
1	Mini clé combinée ¼"
1	Mini clé combinée 5/16"

SOUDEUR AUX ATELIERS MÉCANIQUES (suite)

QT	OUTILS
1	Mini clé combinée 11/32"
1	Jeu de clés Allen 20 pièces de .028 à ¾"
1	Jeu de clés Allen métriques longues zinguées (10 pièces)
1	Pince à bec effilé, coupante de côté, vinyle rouge de 7½" long
1	Pince multiprise, gros modèle de 20"
1	Jeu de pinces-étaux (4 outils)
1	Levier de 5/16" par 6"
1	Levier avec manche de ¾" par 12"
1	Marteau 8 oz. par 12½"
1	Aimant extensible 2 lb de 16¼" à 26¼"
1	Pistolet à air comprimé de 4½" long
1	Scie à métaux (lame 12")
1	Ensemble de ciseaux à froid
1	Ensemble de tournevis
1	Un cliquet à manche long de ½"
1	Ensemble de poinçons effilés (longs et courts)
1	Die grinder ¼"
1	Marteau pneumatique (zip gun kit)
1	Ruban à mesurer ( mesure tape)
1	Venier ou pied à coulisse
1	Jeu de compas
1	Jeu d'équerres
1	Fausse équerre
1	Niveau de 6"
1	Clé à tuyau ajustable (pipe wrench ) 12"-18"-24" (PW12C; PW24C)
1	Perceuse à air ½" ou électrique
1	Die grander à angles avec toupie à angles
1	"C" clamp vise (pince-étaux) 4" x 2 pièces
1	Serre de 6" x 2 pièces
1	Marteau piqueur
1	Marteau plat rond et carré à body

MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES I ET II - PLOMBIERS

QT	OUTILS
3	Tournevis plat
4	Tournevis carré
3	Tournevis cruciforme
4	Tourne-écrous (¼, 5/16, ¾, 7/16)
1	Ensemble longues clés Allen (standard)
1	Ensemble longues clés Allen (métriques)
2	Pince-étau
1	Pince-étau à long bec
1	Pince type (Chanel lock)
1	Pince type (Chanel lock)
1	Pince d'électricien
1	Pince long bec
1	Pince (snap-ring)
1	Dénudeur de fils
1	Couteau d'électricien
4	Clé ajustable (6, 8, 10 et 12 pouces)
1	Ensemble de clés ouvertes-fermées ¼ à de pouce
1	Ensemble de clés ouvertes-fermées ¼ à 1½ de pouce
1	Ensemble de clés ouvertes-fermées 8 à 19 mm
4	Clés de réfrigération à angles (3/16, ¼, 5/16, ¾ de pouce)
5	Clés de réfrigération droites (3/16, ¼, 5/16, ¾ et ½ pouce)
2	Ensembles de clés à rochet prise ¼ douilles courtes et longues (standards et métriques)
1	Ensemble de clés à rochet prise ¾ standard, douilles courtes et longues
1	Ensemble de clés à rochet prise ½ standard, douilles courtes et longues
1	Bras de force à prise 132 (14 pouces)
1	Marteau de mécanicien
1	Marteau à tête caoutchouc
1	Jauge d'épaisseur
1	Ciseau à métaux
1	Poinçon
1	Ensemble de jauges (cadrans) de réfrigération
1	Scie à métaux
1	Niveau-torpille
2	Coupe-tuyaux
1	Outil évaseur
2	Coffres à outils
2	Pipe wrench 18-24 pouces

MENUISIERS

QT	OUTILS
1	Équerre CHEV.AL.NR
1	Fausse équerre de bois
1	Équerre comb. Handy 12"
1	Trusquin métrique / anglais
1	Rapporteur de plastique
1	Niveau ligne alum. 3
1	Ruban à mesurer 10 mètres
1	Cordeau prof. 100'
1	Plomb maçon 8 oz.
1	Couteau OF OLFA ABSIL
1	Couteau utilité RICH
1	Scie à métaux PRO 12"
1	Égoïne rapide
1	Égoïne basse FRIC
1	Scie à découper 63 / 8
1	Scie passe-partout
1	Scie à dos 14"
1	Marteau 20 onces ROCKET
1	Barre levier 15"
1	Barre à clous 12 FOOT
1	Chasse-clous ens. 3
1	Barre à clous 101 / 4 STANLEY
1	Ciseau à bois ST / 4 MARPL.
1	Ciseau à bis MARPL. M444 / 1¼"
1	Ciseau à bois MARPL. M 444 / 1½"
1	Rabot série BRIC 14"
1	Rabot petit 7X15/8" STANLEY
1	Rabot surf. 5½" X 15/8" STANLEY
1	Barre à clous 30 FOOT
1	Clé HEX. COMBO ENS.
1	Tournevis # 4
1	Tournevis # 6
1	Tournevis # 8

MENUISIERS (suite)

1	Tournevis # 10
1	Tournevis à pointe cruciforme # 1 petit
1	Tournevis à pointe cruciforme # 2 petit
1	Tournevis à pointe cruciforme # 1 petit
1	Tournevis à lame plat # 1 petit
1	Tournevis à lame plat # 1 petit
1	Tournevis à lame plat # 1 petit
1	Pince coupe diagonale 7"
1	Pince électrique LINESMAN 8"
1	Pince multiprises 10"
1	Clé à molette 12"
1	Pince étau PETER
1	Pince étau PETER
1	Cisaille MULT. 3" tranchant
1	Cisaille coupe droite
2	Serre laminage 12" X 3"
1	Truelle finition 14"
1	Truelle lisière 5"
1	Truelle PHIL 8
1	Burin à brique 3 + POIG
1	Ciseau à froid ¾" X 10
1	Douille ensemble mètre ¾" (35)
1	Corde maçon TR 250' NR / BR
1	ACC. QUICK DRIVER ST4
1	FORET / FRAISE PR BOIS # 12
1	Jeu de tourne-écrous (3/16 à ¾") 9 pièces
1	Brosse d'acier manche long
1	Brosse d'acier BLOC VECTOR
1	Pinces inst. plafond CR/2
1	Tablier de menuisier HUNYS
1	Mélangeur / perceuse 4,0
1	Outil 9 DS 1 tête d'acier
1	Couteau mastic flexib.
1	Couteau mastic RICH
1	Couteau mastic RICH
1	Ensemble POWER PACK

## ÉBÉNISTES

QT	OUTILS
1	Coffre d'outils – 6 tiroirs
1	Coffre d'outils – 4 tiroirs
1	Coffre d'outils de base
1	Ensemble driver MaEnsemblea
1	Rabbeting bit
1	Galliper
1	Ensemble de compas
1	Jeu de 6 couteaux à sculpter
1	Ensemble centering bit
1	Ensemble drill countersink system
8	Bits longues # 6, # 8 et # 10
1	1 set de plug maker et hole driver
1	Bit extension
1	Center punch
1	Dent de vieille
1	Ensemble de tournevis
1	Ensemble de pinces
1	Pince ajustable
1	Clé anglaise petite
1	Snip métal
1	Vise-grip
1	Spoke shave
1	Ensemble de clés métriques et standards
1	Ensemble seringue pour colle
1	Plomb centre
1	Coupe tuyau petit
1	Ensemble de fostner 16
1	Ensemble couteau toupie
1	Ensemble couteaux gougeons
1	Mèche longue 1 1/16"
1	Ensemble de collets profondeur
1	Ensemble mèches plates 6

*ÉBÉNISTES (suite)*

1	Ensemble allen key
1	Ensemble ciseaux à bois petits Stanley
1	Ensemble hexacto
1	Couteau Olfa
1	Brad nailer pour cadre
1	Step drill
1	Wheel & circle cutter
1	Hardware bit 35 mm penture blum
1	Hardware bit 40 mm penture blum
1	Scie chinoise pour gougeon 15"
1	Fausse équerre
1	Petite équerre
1	Grande équerre aluminium
1	Petite équerre de charpente
2	Scriber
1	Ensemble de douilles 153 morceaux
1	Tape métrique
1	Tape standard 1" X 25'
1	Ensemble robot wrench
1	Mèche longue 3/4
1	Mèche longue 5/16
1	Mèche hélicoïdale 1"
1	Ensemble Veritas coming tool
1	Ensemble de tap & die
1	Scie à découper
1	Scie à drywall
1	Tradionnal folding hardwood rule
1	Ensemble de collet à toupie
1	Ensemble de mèches
1	Ensemble de hoiesaw milwakié
1	Ensemble dowel jig
1	Ajusteur de couteau planneur
1	Super scraper set
1	Chalumeau

### ÉBÉNISTES (suite)

QT	OUTILS
1	Burin
1	Robot #4
1	Rabot # 78
1	Petit rabot bull nose
1	Fraiseuse micro ajustable
1	Marteau 16 oz
1	Marteau 30 oz
1	Masse 5 lb
1	Égoïne
1	Scie à dos
1	Scie à fer
1	Sac à clous
1	Barre à clous plate
4	Quick grip clamp
1	Ensemble de pinces-étaux
1	Grand niveau 48" aluminium
1	Niveau 18 bois
1	Niveau torpille
1	Niveau de ligne
1	Calculatrice de menuisier
1	Ensemble 18 pinch dog
1	Boffing wheel
1	Ensemble cats paw
1	Stud sensor
1	Coupe vitre
1	Extension flexible
1	Poinçon à peinture Stanley
1	Brosse à lime
1	Ensemble de pinces Pony 2"
1	Dead blow hammer