

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

## INTERVENUE ENTRE

Entre : **VILLE DE GATINEAU**

Ci-après appelée : « L'Employeur »



ET : **SYNDICAT DES COLS BLEUS DE GATINEAU (CSN)**



Ci-après appelé : « Le Syndicat »

### DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2024

## Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	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 8	GRIEFS – ARBITRAGE.....	23
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES .....	24
ARTICLE 10	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES .....	26
ARTICLE 11	ABSENCES AUTORISÉES .....	26
ARTICLE 12	CONGÉS SOCIAUX .....	28
ARTICLE 13	CONGÉS FÉRIÉS .....	29
ARTICLE 14	VACANCES ANNUELLES.....	33
ARTICLE 15	CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ.....	38
ARTICLE 16	CONGÉ PARENTAL.....	41
ARTICLE 17	CONGÉ D'ADOPTION .....	42
ARTICLE 18	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ACCIDENT DU TRAVAIL .....	43
ARTICLE 19	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	46
ARTICLE 20	ANCIENNETÉ.....	58
ARTICLE 21	LISTE D'ADMISSIBILITÉ ET MOUVEMENT DE PERSONNEL .....	60
ARTICLE 22	JOUR DE PAIE .....	73
ARTICLE 23	ORGANISATION DU TRAVAIL .....	74
ARTICLE 24	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES .....	75
ARTICLE 25	ALLOCATIONS ET PRIMES .....	76
ARTICLE 26	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	83
ARTICLE 27	SALAIRE ET CLASSIFICATIONS.....	91
ARTICLE 28	VÊTEMENTS D'IDENTIFICATION.....	94
ARTICLE 29	BANQUE DE PRÉRETRAITE .....	96
ARTICLE 30	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	96
ARTICLE 31	RÉGIME DE REMPLACEMENT DE SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ .....	97

ARTICLE 32	ASSURANCES COLLECTIVES .....	101
ARTICLE 33	RÉGIME DE RETRAITE.....	101
ARTICLE 34	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES .....	101
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	102
ANNEXE A	TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION.....	105
ANNEXE B	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES .....	105
ANNEXE C	LISTE DES POSTES (PSA) .....	118
ANNEXE D	LETTRE DE MESURES TRANSITOIRES .....	119
ANNEXE E	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES .....	1233
ANNEXE F	ORGANISATION DU TRAVAIL.....	129
ANNEXE G	HORAIRE DES ARÉNAS .....	130
ANNEXE H	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES .....	132
ANNEXE I	VÊTEMENTS D'IDENTIFICATION.....	133
ANNEXE J	HORAIRE OPÉRATEUR III.....	134
ANNEXE K	HORAIRE OPÉRATEUR I.....	137
ANNEXE L	HORAIRE OPÉRATEUR IV, III.5 ET II GRANULATION.....	139
ANNEXE M	HORAIRE ÉCOCENTRE ET CENTRE DE TRANSBORDEMENT.....	142
ANNEXE N	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE .....	145
ANNEXE O	PROGRAMME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	153
ANNEXE P	CLASSIFICATION DES PIÈCES D'ÉQUIPEMENTS PAR FONCTION .....	158
ANNEXE Q	COTISATION SYNDICALE .....	160
ANNEXE R	APPARITEUR (LOISIRS – SECTEUR EST (EX-VILLE DE BUCKINGHAM) .....	161
ANNEXE S	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES .....	162
ANNEXE T	LISTE DES OUTILS DE BASE.....	167
ANNEXE U	CRITÈRES D'ÉVALUATION - CHARGÉ D'ÉQUIPE.....	182
ANNEXE V	CRITÈRES - CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES .....	183
ANNEXE W	PRIORITÉ DE DOTATION.....	185
ANNEXE X	MODALITÉS DE RAPPEL POUR LE CHARGEUR .....	186

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

- 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, l'identité ou l'expression de genre, 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 psychologique et violence au travail**  
  
Les parties s'engagent à assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.
- 1.05      **Mécanisme de résolution des conflits de travail**  
  
Après avoir identifié et convenu que la situation problématique est de l'ordre d'un conflit de travail entre plusieurs personnes salariées, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'agir à titre de partenaire pour tenter de régler de façon informelle le conflit.

## **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 convention collective. La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis (AM-1005-2127) 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 présente 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 l'Employeur 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 de la présente convention collective.
- 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 collective, doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 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 Q, 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 présente 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'employé de la personne salariée;
  - Le salaire total de la période, y compris les primes;\*
  - Le taux de salaire pour la période;\*

- La période de paie concernée;
- La raison d'un non-prélèvement;\*
- Le montant cumulatif de la perception;
- La date d'embauche d'une nouvelle personne salariée;\*
- Le statut de la personne salariée;\*
- La cotisation au pourcentage;\*
- Numéro de téléphone de la personne salariée.

\* 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, disponible sur l'Intranet. 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 présente convention collective, les membres élus de l'exécutif syndical peuvent être libérés à temps plein 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 prévues être libérées à temps plein 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.

4.03 a) Sur demande du Syndicat, une personne salariée 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. Cette personne salariée ne perd aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective et ne doit être nullement importunée 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 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, 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 la personne salariée revienne au travail après une semaine complète d'absence, elle transmet un avis écrit au plus tard le mercredi de la semaine précédant son retour.

Les absences pour activités syndicales telles que définies ci-haut, sont débitées de la banque d'activités syndicales prévue à l'article 4.06 et facturées au Syndicat lorsque la banque est épuisée.

Il est entendu que 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 l'activité syndicale et ce, au choix de celle-ci.

b) Le formulaire de libération syndicale doit inclure les informations requises, notamment :

- Le code de libération selon les dispositions de la présente convention collective et la liste des codes fournie par l'Employeur;
- Les heures associées à chaque code de libération;
- L'indication que la personne salariée est en congé en vertu des diverses banques prévues à la présente convention collective (ex : maladies, vacances, etc.);
- Le formulaire de validation des libérations syndicales doit être complété et joint au formulaire principal.

Le formulaire doit être transmis dans le mois suivant la libération syndicale. Si des correctifs sont nécessaires suivant la réception par le Service des ressources humaines, le Syndicat dispose d'un mois supplémentaire pour transmettre le formulaire corrigé.

À défaut de recevoir les formulaires complétés dans les délais prescrits par courriel au Service des ressources humaines, l'absence au travail de la personne salariée est débitée à même la banque d'heures prévue à l'article 4.06 de la présente convention collective.

L'Employeur transmet au Syndicat aux trois (3) mois un rapport d'utilisation de la banque d'heures prévue à l'article 4.06 de la présente convention collective.

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 à la demande de l'Employeur avec ses représentants : deux (2) représentants;
- L'audition de griefs par l'arbitre, audition devant le Tribunal administratif du travail (TAT) et 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 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-vingts (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 ainsi que des cotisations payables à Retraite Québec, la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ), l'assurance-emploi du Canada, le régime québécois de l'assurance-parentale (RQAP), la CNESST, les deux (2) parts payables au Régime de retraite et les cotisations au régime d'assurance-collective. 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 être libéré, 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 de la présente convention collective.

- 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. Sous réserve des adaptations nécessaires, les modalités particulières de ce congé sans solde sont celles prévues à l'Annexe V de la présente convention collective.
- 4.09 Aucune interprétation de la présente 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 l'Employeur.
- 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 ni ralentir les opérations.

## **ARTICLE 5**      **PUBLICATION**

- 5.01 L'Employeur imprime, en langue française, le texte de la présente convention collective 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, telle que définie à l'article 6.03 de la présente convention collective.

Il est convenu que l'Annexe B constitue, à la date de signature de la présente convention collective, la liste des personnes salariées ayant acquis le statut de personne salariée permanente.

### **6.02      Postes sans affectation**

La liste des quinze (15) postes permanents sans affectation figure à l'Annexe C. 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,

elles 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 de la présente convention collective.

### 6.03

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

- a) Le terme « personne salariée en probation » désigne :
  - Toute personne salariée embauchée par l'Employeur 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 (3) 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 par l'Employeur 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 présente 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 de probation 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 tout motif d'absence prévu à la présente convention collective.
- 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 bénéficie des seules dispositions ci-après énumérées de la présente convention collective :

Article 1	But de la convention collective
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Régime syndical
Article 4	Libérations syndicales
Article 5	Publication
Article 6	Définitions
Article 7	Comités de relations de travail
Article 8	Griefs – arbitrage (sauf pour la personne salariée ayant moins de mille deux cents 1 200 heures travaillées auprès de l'Employeur)
Article 9	Mesures disciplinaires
Article 10	Droit de participation aux affaires publiques
Article 12	Congés sociaux (sauf pour la personne salariée ayant moins de mille deux cents 1 200 heures travaillées auprès de l'Employeur où la <i>Loi sur les normes du travail</i> s'applique)
Article 13	Congés fériés
Article 14	Vacances annuelles (uniquement ce qui est prévu par la <i>Loi sur les normes du travail</i> )
Article 15	Congé de maternité et de paternité (uniquement ce qui est prévu par la <i>Loi sur les normes du travail</i> )
Article 16	Congé parental (uniquement ce qui est prévu par la <i>Loi sur les normes du travail</i> )
Article 17	Congé d'adoption (uniquement ce qui est prévu par la <i>Loi sur les normes du travail</i> )
Article 18	Santé, sécurité et accident de travail
Article 19	Temps supplémentaire
Article 20	Ancienneté (sauf 20.01, 20.02 et 20.03)
Article 21	Liste d'admissibilité et mouvement de personnel (sauf 21.05, 21.07 c) et 21.08)
Article 22	Jour de paie
Article 23	Organisation du travail
Article 24	Dispositions particulières
Article 25	Allocations et primes (sauf 25.07)
Article 26	Semaine et heures de travail (sauf 26.01 f))
Article 27	Salaire et classifications (sauf 27.02)
Article 28	Vêtements d'identification
Article 31	Régime de remplacement de salaire par suite d'invalidité (sauf 31.01, 31.02, 31.04, 31.05, 31.06, 31.07, 31.08, 31.09, 31.10, 31.11, 31.12, 31.19, 31.20 et 31.20) (uniquement ce qui est prévu par la <i>Loi sur les normes du travail</i> )
Article 33	Régime de retraite (uniquement ce qui est prévu par la <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i> )
Article 34	Changements techniques et technologiques (sauf 34.02)
Article 35	Formation, perfectionnement et entraînement
Article 36	Durée de la convention collective

- d) La liste générale des personnes salariées temporaires est prévue à l'Annexe E de la présente convention collective.
- e) Lorsqu'une personne salariée a travaillé au moins mille deux cents (1 200) heures au service de l'Employeur 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. L'ensemble des listes seront réaffichées afin qu'elles soient réinitialisées à compter de l'entrée en vigueur de la période d'affectation saisonnière de l'été à chaque année paire. À l'embauche d'une personne salariée, le nom de la personne salariée embauchée est inscrit sur l'une des trois (3) listes ci-haut mentionnées. La personne salariée peut modifier son choix de liste lors de la réinitialisation.

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'aqueducs, des égouts et du drainage de surface et de la voirie.

### Particularités :

Pour la période s'échelonnant du 1<sup>er</sup> mai à la fête du Travail, l'Employeur 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, l'Employeur peut offrir une affectation de journaliers temporaires aux étudiants affectés à la tonte de gazon. Dans ce cas les dispositions de l'article 21.03 i) s'appliquent.
- c) Exceptionnellement, en raison de la particularité saisonnière, l'horticulteur peut s'inscrire sur une des trois (3) listes (journalier, concierge, préposé aux arénas) ou il peut postuler sur une des listes d'admissibilité spécifiques tel que prévu à l'article 21.07 de la présente convention collective.

### **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) Pour la période s'échelonnant du 1<sup>er</sup> mai à la fête du Travail, l'Employeur peut offrir une affectation de concierge aux personnes salariées temporaires figurant sur la liste de préposés aux arénas qui n'ont pas d'affectation, étant entendu que ces personnes salariées réintègrent leur fonction d'origine si un besoin survient.
- d) Dans l'éventualité où la liste de concierges et de préposés aux arénas est épuisée, l'Employeur peut faire appel à des personnes salariées occasionnelles en conciergerie selon les modalités suivantes :
  - Pour une période de moins de quatre (4) semaines, l'Employeur 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 l'Employeur;
  - 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, l'Employeur peut faire appel à des personnes salariées occasionnelles aux arénas selon les modalités suivantes :

- Pour une période de moins de quatre (4) semaines, l'Employeur 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 l'Employeur;
- 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.

- g) **Liste des métiers**

Les personnes salariées temporaires figurant sur une liste d'admissibilité de métiers ne peuvent être inscrites sur aucune autre liste de personnes salariées temporaires et ne sont pas admissibles aux listes d'admissibilité spécifiques prévues à l'article 21.07 de la présente convention collective.

- h) **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 personnes salariées 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, l'Employeur informe le Syndicat.

i) 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 de laquelle 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 personnes salariées temporaires (excluant liste d'admissibilité) pour laquelle il a choisi de s'inscrire.

j) Assignation des personnes salariées temporaires longs termes sur la liste de journaliers

1. 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 (1) 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.

k) 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.

l) Pour être acceptée sur toutes listes, la personne salariée temporaire doit posséder les qualifications et les exigences jugées nécessaires par l'Employeur.

- m) 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.
- n) 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 temporaire.

Les motifs d'absence suivants sont considérés comme valables :

1. Un certificat attestant l'invalidité de la personne salariée temporaire. La personne salariée temporaire 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 au service de l'Employeur.

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 au sein de l'Employeur est réputée avoir démissionné de son emploi.

Lors du premier rappel, en période hivernale seulement, l'Employeur 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 temporaire. 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.

- o) 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.
- p) 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.
- q) 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.

- r) 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.
- s) 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 personne 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;
  - 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 à l'Annexe A en fonction des tâches qu'elle accomplit.
- t) 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.

**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 bénéficie des seules dispositions ci-après énumérées de la présente convention collective :

Article 1	But de la convention collective
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Régime syndical
Article 4	Libérations syndicales
Article 5	Publication
Article 6	Définitions
Article 7	Comités de relations de travail
Article 8	Griefs – arbitrage
Article 9	Mesures disciplinaires
Article 10	Droit de participation aux affaires publiques
Article 12	Congés sociaux
Article 13	Congés fériés
Article 14	Vacances annuelles
Article 15	Congé de maternité et de paternité
Article 16	Congé parental
Article 17	Congé d'adoption
Article 18	Santé, sécurité et accident de travail
Article 19	Temps supplémentaire
Article 20	Ancienneté (sauf 20.01, 20.02 et 20.03)
Article 21	Liste d'admissibilité et mouvement de personnel (sauf 21.05, 21.07 c) et 21.08)
Article 22	Jour de paie
Article 23	Organisation du travail
Article 24	Dispositions particulières
Article 25	Allocations et primes
Article 26	Semaine et heures de travail
Article 27	Salaire et classifications (sauf 27.02)
Article 28	Vêtements d'identification
Article 31	Régime de remplacement de salaire par suite d'invalidité (sauf pour l'invalidité long terme)
Article 32	Assurances collectives
Article 33	Régime de retraite (uniquement ce qui est prévu par la <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i> )
Article 34	Changements techniques et technologiques (sauf 34.02)
Article 35	Formation, perfectionnement et entraînement
Article 36	Durée de la convention collective

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 présente convention collective.
- c) Les postes occasionnels ne font pas partie du plan de classification prévu à l'Annexe A. Le taux de salaire de la personne salariée occasionnelle est prévu à l'article 27.01 b) de la présente convention collective.
- 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 réparties sur cinq (5) jours de travail au taux de salaire prévu à l'article 27.01 b) de la présente convention collective.
- 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, l'Employeur 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.
- k) Lorsque la personne salariée occasionnelle obtient le statut de personne salariée temporaire, sa date d'embauche aux fins de rappel est établie en fonction du nombre d'heures accumulées à titre de personne salariée occasionnelle divisé par deux mille quatre-vingt (2080). Elle est alors intégrée dans les listes comme si sa date d'embauche aux fins de rappel constituait sa date d'embauche à titre de personne salariée temporaire.

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 collective. 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 collective 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 de gazon, 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 convention collective. Le Syndicat convient que la catégorie d'emploi de préposé à la tonte de gazon ne fait pas partie du plan de classification.

Les étudiants préposés à la tonte de gazon bénéficient, malgré ce qui précède, de l'article 19.02 de la présente convention collective. Ils bénéficient également de l'indemnité pour congé férié pour le 1<sup>er</sup> lundi du mois d'août selon la méthode de calcul prévue à la *Loi sur les normes du travail*. Dans l'éventualité où l'Employeur

décide de remplacer une personne salariée permanente ou temporaire par un étudiant préposé à la tonte de gazon, ce dernier est affecté par ordre de date d'embauche à l'intérieur de l'équipe de travail. Seul le taux de salaire de la personne salariée remplacée s'applique pendant cette affectation.

- 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 :
- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
  - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) 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, permet de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- 6.17 Aux fins de la présente convention collective, 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 convention collective, 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 aqueducs, égouts et drainage de surface : quatre (4) représentants de chaque partie);
- Comité de relations de travail (division entretien des édifices) : trois (3) représentants de chaque partie;
- Comité de relations de travail (division 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. En cas d'annulation par l'une ou l'autre des parties, celles-ci conviennent de reporter la rencontre à une date ultérieure, dans la mesure du possible. À défaut, les parties doivent convenir de l'annulation de la rencontre pour le mois visé.

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

Les sujets prévus à l'ordre du jour doivent être envoyés à l'autre partie au moins sept (7) jours avant la tenue du Comité de relations de travail.

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 personnes salariées. 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.

## **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 convention collective. 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. L'Employeur 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 présente 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 du Québec*.
- Un grief doit être soumis à un arbitre selon la procédure prévue à l'article 8.07 au plus tard dans les douze (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 mécontente 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 mécontente.
- Advenant une entente qui implique une somme d'argent, l'Employeur doit procéder au paiement dans les trente (30) jours suivants la ratification par celui-ci de ladite entente, à défaut de quoi la somme porte intérêt selon les dispositions applicables au *Code du travail du Québec* 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 du Québec*.
- 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.

#### 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 doit être accompagnée par un représentant syndical.
- d) Lorsque l'Employeur décide d'appliquer une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou mise à pied, il doit dans les quinze (15) jours suivants, informer par écrit, la personne salariée et le Syndicat des motifs et des faits invoqués à l'appui de la mesure administrative.
- e) Lorsque l'Employeur remet une lettre d'attentes administratives à une personne salariée, il doit en informer par écrit le Syndicat.

9.03 Dans le cas où l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire, il doit en informer la personne salariée et le Syndicat dans un délai de trois (3) mois de la connaissance des faits.

Toute période d'absence du travail pour plus de cinq (5) jours consécutifs de la personne salariée ainsi que la période de suspension des travaux du Comité exécutif de la Ville de Gatineau prolonge d'autant le délai ci-haut mentionné.

9.04 Toute mesure disciplinaire doit débiter au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date où la personne salariée a effectivement reçu l'avis de la mesure disciplinaire.

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 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 auprès de 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 au service de l'Employeur qui n'est pas couverte par la présente convention

collective ni pour occuper un emploi auprès d'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 auprès de 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 du 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 à l'Annexe O de la présente 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 consécutifs ou quatre (4) jours ouvrables consécutifs plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles, lesquels doivent être pris entre le jour du décès et le jour des funérailles;
- c)    lors du décès de son frère, de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère : quatre (4) jours ouvrables consécutifs ou trois (3) jours ouvrables consécutifs plus un jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles, lesquels doivent être pris entre le jour du décès et le jour des 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. Ce congé est reportable lors du retour au travail de la personne salariée après son congé parental et doit être pris dans l'année du retour;
- 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, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent jusqu'à concurrence de cinq (5) jours.

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

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'informerait 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 Seuls les congés prévus au paragraphe a), b), c) et e) de l'article 12.01 sont accordés automatiquement 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.

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 l'Employeur 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 l'Employeur 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 de 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 (2) 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 convention collective 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 journée de fête chômée et payée est fait en fonction du nombre d'heures prévu à l'horaire de la personne salariée.

13.04 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 prévue 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.

13.05 Advenant le cas où une personne salariée n'aurait pu bénéficier, au 30 novembre de l'année, de la totalité des jours de fête chômés 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.

13.06 Droit aux congés :

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée 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 présente convention collective.

13.07 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).

13.08 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 au taux double n'est pas du temps supplémentaire.

13.09 Service de l'environnement :

Pour la personne salariée assujettie à l'un des horaires prévus aux Annexes J et L, 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 la personne de relève, le nombre d'heures demeure à raison du nombre d'heures prévu à l'horaire de cette dernière comme personne de relève, donc huit (8) h ou neuf (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 choisir de 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 en début d'année 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 la personne de relève, le nombre d'heures demeure à raison du nombre d'heures prévu à l'horaire de cette dernière comme personne de relève, donc huit (8) heures ou neuf (9) heures 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 13.09 (a) de la présente convention collective.
- 2) La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat avant l'affichage de l'horaire de la personne 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 personnes salariées disponibles 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 la personne de relève a été inscrite 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) Les congés fériés prévus à l'article 13.09 a) sont monnayables et payables sur le chèque de paie suivant ledit congé ou repris en temps lorsqu'acquis.
- d) Au départ, au décès ou à la retraite de la personne salariée avant la fin de l'année fiscale ou lorsque la personne salariée ne travaille plus sur horaire rotatif, la personne salariée rembourse à l'Employeur les congés fériés utilisés en sus de ceux qui sont survenus depuis le début de l'année.

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

14.01      Toute personne salariée a droit :

- a) si elle a moins d'un (1) an de service au 1<sup>er</sup> 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 : 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, pour 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.

- k) Aux fins d'application du présent article, le débit de la prise de vacances prises en bloc d'une semaine pendant la période estivale, soit du premier vendredi du mois de mai jusqu'à la Fête du travail, est effectué en temps travaillé soit trente-sept (37) heures par semaine, pour les personnes salariées qui ont droit à l'horaire prévu à l'article 26.01e) de la présente convention collective.

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 collective, la période de référence 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 mars.

Pour les personnes salariées assujetties à deux (2) choix d'affectation saisonnière le choix de vacances s'effectue :

- entre la première semaine complète du mois d'avril et la troisième semaine complète du mois d'avril pour ce qui est de la période d'affectation saisonnière d'été;
- entre la première semaine complète du mois de novembre et la troisième semaine complète du mois de novembre pour ce qui est de la période d'affectation saisonnière d'hiver.

Lors du choix, seules les vacances annuelles seront considérées. Une semaine après les délais prévus précédemment, l'Employeur affiche la liste des personnes salariées et leurs dates de vacances.

- 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 (2) 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 (1) 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 avoir déposé, au plus tard à 15h00 l'avant-veille du congé, 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.

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 (1) semaine (du dimanche au samedi inclusivement ou du samedi au vendredi inclusivement pour les personnes salariées assujetties à l'Annexe L), 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 mars, 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 (2) 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. Une semaine après les délais prévus précédemment, 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 mars, 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 ou un samedi ou un dimanche immédiatement après une semaine de vacances complète pour les personnes salariées assujetties à l'Annexe L. 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 d'une durée de huit (8), neuf (9) ou douze (12) heures et ne devront pas dépasser quarante (40) heures selon les mêmes modalités ci-haut mentionnées.
- c) Au Service de l'environnement, pour les personnes salariées travaillant sur horaire rotatif, des vacances peuvent être accordées pendant la dernière semaine complète de décembre et la première semaine complète de janvier si les besoins opérationnels du Service le permettent et qu'une personne salariée demeure en disponibilité.

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 événements 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 ET DE PATERNITÉ**

### 15.01      Congé de maternité

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. L'Employeur 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 parentale 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 parentale.
  - b) Sur présentation de son premier talon de chèque ou preuve de dépôt du Régime québécois d'assurance parentale 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 parentale, et ce, pour une période maximale de quinze (15) semaines. Cependant, la combinaison des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 parentale.
- 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 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 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 parentale, 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 l'Employeur.

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 parentale, 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 cent quatre (104) 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 cent vingt-trois (123) 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 collective. 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 collective. 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 démissionné.

## **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 comme suit :

- Service des travaux publics (Division voirie et division des parcs, espaces verts et arénas);
- Service des travaux publics (Division aqueducs, égouts et drainage de surface);
- Service des travaux publics (Division entretien des édifices);
- Service des travaux publics (Divisions gestion de la flotte et des équipements);
- Service de l'environnement (Quatre (4) représentants de chaque partie);
- Autres services (police, loisirs, approvisionnement).

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. Les rencontres du comité pour les autres services se tiennent deux (2) fois par année et au besoin, jusqu'à quatre (4) fois par année.

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 :

- 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 et 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 à la 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 parentale, 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 québécois d'assurance parentale, 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*, la personne salariée 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 au comité de santé et sécurité central et à défaut d'entente à ce niveau, 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).
- e) Particularités pour inspections des arénas

Nonobstant l'article 19.07 de la présente 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'une seule personne salariée effectue lesdites inspections dans tous les secteurs de la Ville de Gatineau.

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, l'Employeur 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 présente 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.

Païement 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 travaillées, 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 travaillées et la personne salariée temporaire 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 f) (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. Dans l'éventualité où l'Employeur se dote d'un système informatisé de rappel, les parties doivent s'entendre pour revoir les modalités de rappel.

La personne salariée fournit à l'Employeur tout changement de numéro de téléphone dès l'événement sur le formulaire « Avis de changement d'adresse ou de téléphone » prévu à cet effet. Le formulaire utilisé est disponible sur l'Intranet.

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, pour un maximum de trois (3) heures précédant la 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. Les heures doivent être offertes par ancienneté ou date d'embauche aux personnes salariées qui effectuent normalement le travail.

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. Les heures peuvent être offertes aux personnes salariées présentes sur les lieux du travail ou par ancienneté ou date d'embauche aux personnes salariées qui effectuent normalement le travail.

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.

- f) L'Employeur n'est pas tenu de rappeler en temps supplémentaire une personne salariée absente du travail en préretraite (écoulement des banques de vacances, temps supplémentaire, etc.). La personne salariée est donc retirée des listes de rappels dès sa première semaine d'absence.
- g) Des modalités particulières de rappel sont prévues à l'Annexe X de la présente convention collective lors de rappel aux divisions de la voirie et aqueducs, égouts et drainage de surface pendant la période d'affectation saisonnière hivernale.

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.

Cette clause ne s'applique pas dans les cas suivants :

- si le remplacement de la personne salariée ou l'ajout d'une personne salariée a été fait dans l'heure qui précède la fin du quart de travail;
- lorsqu'il est raisonnable de conclure que l'Employeur sait, à l'avance, que l'exécution de la tâche ne peut être complétée pendant les heures normales de travail;
- si la personne salariée qui exécute la tâche durant ses heures normales n'est pas disponible pour continuer le travail en temps supplémentaire;
- si l'Employeur a décidé de procéder à la distribution du temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 19.07 de la présente convention collective.

Dans ces cas, l'Employeur doit plutôt procéder à la distribution du temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 19.07 de la présente convention collective.

- 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 ayant le plus d'ancienneté ou date d'embauche 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

Nonobstant ce qui précède, n'est pas comptabilisé le refus occasionné par le respect de la *Directive relative aux heures maximales de travail, de conduite et de repos* ni en raison du fait que la personne salariée est déjà au travail.

- e) Service des travaux publics (par établissement)

\* Divisions voirie, aqueducs, 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 dans la fonction dans toutes les divisions. \*

4. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les personnes salariées temporaires dans la fonction dans toutes les divisions. \*
5. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans la division concernée.
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 division concernée.
7. Par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes reconnues capables d'effectuer le travail dans les autres divisions. \*
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 les autres divisions. \*

Après avoir suivi les points 1 à 6, l'Employeur peut :

- a) 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;
  - b) utiliser la liste de la même fonction dans l'autre secteur et ensuite dans l'autre grand secteur en débutant par le secteur adjacent, ou;
  - c) continuer avec les points 7 et 8.
- 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, soit du dimanche 19h au vendredi 19h, 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, l'Employeur remet le tableau de planification des effectifs prévus pour ce rappel.
- La personne salariée doit bénéficier d'un repos minimal de huit (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 telles que prévues à l'article 19.05.

iv) Dans toutes les situations de quarts de travail en temps supplémentaire planifiés prévues à l'article 19.07 f) i) et ii), l'Employeur peut réassigner les personnes salariées à d'autres tâches, dans leur fonction, liées aux opérations de déneigement, que celles prévues pour ledit quart planifié selon les besoins opérationnels.

g) i) Division entretien des édifices (conciergerie par établissement), Aréna (par secteur), Service de police (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 (métier par secteur)
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 aux points 1 à 4.
  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).
- iii) Division gestion de la flotte et des équipements (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 secteur et ensuite dans l'autre grand secteur en débutant par le secteur adjacent, sans toutefois lui enlever son droit de forcer une personne salariée, tel que prévu au paragraphe précédent.

Nonobstant ce qui est prévu au présent article, pour du temps supplémentaire attribué aux véhicules incendies, la distribution du temps supplémentaire s'effectue comme suit :

1. Par ordre d'ancienneté parmi les mécaniciens-soudeurs permanents affectés aux véhicules du SSI.
2. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les mécaniciens-soudeurs temporaires affectés aux véhicules du SSI.
3. Par ordre d'ancienneté parmi les mécaniciens-soudeurs permanents, du secteur Gatineau, reconnus capables d'effectuer le travail (soit en ayant reçu la formation sur l'accès au périmètre de sécurité dans les cinq (5) dernières années ou soit en ayant effectué les tâches pour un minimum d'un an dans les cinq (5) dernières années).
4. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les mécaniciens-soudeurs temporaires, du secteur Gatineau, reconnus capables d'effectuer le travail (soit en ayant reçu la formation sur l'accès au périmètre de sécurité dans les cinq (5) dernières années ou soit en ayant effectué les tâches pour un minimum d'un an dans les cinq (5) dernières années).
5. Le mécanicien-soudeur en disponibilité du secteur de Gatineau (fin de semaine).
6. Par ordre d'ancienneté parmi tous les mécaniciens-soudeurs permanents du secteur de Gatineau.
7. Par ordre de date d'embauche à titre de personne salariée temporaire parmi les mécaniciens-soudeurs temporaires du secteur de Gatineau.

Après avoir suivi les points 1 et 2, l'Employeur peut forcer, pour une intervention sur un site d'incendie, par ordre inverse d'ancienneté un

mécanicien-soudeur affecté aux véhicules du SSI (points 2 et 1) ou il peut décider de continuer la liste avec les points 3 et 4.

Après avoir suivi les points 3 et 4, l'Employeur peut forcer, pour une intervention sur un site d'incendie, par ordre inverse d'ancienneté un mécanicien-soudeur affecté aux véhicules du SSI.

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 Annexes J et L)

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. 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 Personne salariée qui effectue normalement le travail

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 (1) 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) de la présente convention collective.

#### 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.

19.13

Dans le cas de situations liées aux mesures d'urgence et/ou à la sécurité civile

Dans le cas d'une situation soudaine liée aux mesures d'urgence ou à la sécurité civile, l'Employeur maintient au travail les personnes salariées présentes du secteur concerné afin de combler ses besoins pour une période de douze (12) heures suivant l'évènement. Advenant que les besoins ne sont toujours pas comblés, l'Employeur maintient au travail les personnes salariées présentes de tous les autres secteurs afin de combler les besoins restants en débutant par l'autre secteur et ensuite dans l'autre grand secteur en débutant par le secteur adjacent.

Dans ce cas, les règles prévues à l'article 19.07 de la présente convention collective ne sont pas applicables.

Si l'ensemble des besoins ne sont toujours pas comblés, l'Employeur rappelle au travail les personnes salariées en vacances ou en temps supplémentaires repris conformément aux modalités de l'article 19.07 b) de la présente convention collective.

Dans le cas où tous les secteurs sont touchés simultanément par la situation ou que cette dernière est prévisible, l'Employeur applique les modalités de l'article 19.07 b) de la présente convention collective.

Une telle situation se définit comme une situation qui nécessite une intervention afin d'assurer la sécurité du public ou pour empêcher la détérioration de biens (ex : inondation, crise du verglas, pluies diluviennes, tornade ou vents violents, tremblement de terre, etc.).

Lors de rappel au travail par la suite, l'Employeur peut modifier le lieu de travail de la personne salariée.

Le temps supplémentaire effectué dans une situation définie au présent article ne peut être accumulé dans la banque de temps, il est obligatoirement payé.

**ARTICLE 20**     **ANCIENNETÉ**

20.01     L'ancienneté correspond à la somme du service continu de toute personne salariée permanente pour le compte de l'Employeur, dans l'unité de négociation ou reconnu comme tel, et ce service se comptabilise en années, mois et jours qui déterminent une date précise. Cependant, le temps travaillé au service de l'Employeur 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 et son emploi :

- 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 ou d'une convocation de l'Employeur, dans les cinq (5) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. La personne salariée doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur;
- lorsque la personne salariée est reconnue définitivement invalide par Retraite Québec.

Il est entendu que pour les trois (3) dernières situations, l'Employeur doit informer le Syndicat dès le début des démarches en application du présent article.

20.04 Lorsqu'il devient nécessaire de transférer à la présente unité de négociation, une personne salariée non antérieurement assujettie à la présente convention collective, cette dernière se voit reconnaître son service continu depuis son entrée en service auprès de l'Employeur. Cette durée de service continu sert uniquement pour fins de calcul des avantages sociaux prévus à la présente convention collective. Le poste de cette personne n'est pas soumis à la procédure de 21.01 lors du transfert.

20.05 Ancienneté hors unité de négociation

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

Dans le cas d'une personne salariée permanente ou temporaire qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation, cette période est d'un maximum de vingt-quatre (24) mois cumulatifs en carrière.

Cependant, le maximum de vingt-quatre (24) mois ne s'applique pas dans le cas de remplacement d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire. La vacance créée par cette promotion ou affectation pour la période concernée est comblée par une personne salariée temporaire dans le secteur en cause.

Dans tous les cas, l'Employeur informe le Syndicat du nom de ladite personne salariée permanente ou temporaire, de la durée et de la nature. L'Employeur transmet au Syndicat sur demande ces informations mises à jour.

En ce qui a trait aux affectations ci-dessus, les modalités suivantes s'appliquent, nonobstant toute disposition à l'effet contraire dans la présente convention collective :

- i) Si la personne salariée est déjà affectée hors de l'unité d'accréditation lors du début de la période d'affectation saisonnière, elle ne peut qu'être affectée à titre de col bleu dans sa fonction.
- ii) Si la personne salariée revient dans l'unité d'accréditation avant la fin d'une période d'affectation saisonnière en cours, elle retourne à la fonction qu'elle occupait avant son affectation.

- iii) Au retour de la personne salariée dans sa fonction, son nom sera ajouté aux listes de temps supplémentaire dès son premier jour travaillé.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'une entente pour prolonger les délais ci-haut mentionnés.

- 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 vingt-quatre (24) mois ou un employé non assujéti à l'unité de négociation, l'Employeur 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, l'Employeur 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.

20.06

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-vingts (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**      **Liste d'admissibilité et mouvement de personnel**

21.01

Lorsqu'un poste régi par la présente convention collective devient vacant ou suite à la réception au Service des ressources humaines d'une lettre confirmant la reconnaissance d'invalidité d'une personne salariée qui est reconnue définitivement invalide par Retraite Québec, l'Employeur doit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, transmettre au Syndicat un avis écrit l'informant de son intention d'abolir ce poste. À défaut d'un tel avis dans les délais prescrits, le poste ne peut être aboli et doit être comblé selon les délais prévus à la présente convention collective.

21.02

### **Liste d'attribution des postes**

- a) Lorsque l'Employeur procède à l'affichage interne et/ou externe d'un concours en vue d'établir une liste d'attribution des postes, cet affichage est d'une période minimale de sept (7) jours ouvrables.

Les listes d'attribution des postes sont affichées au besoin, sous réserve de celles pour les fonctions suivantes qui sont affichées minimalement deux (2) fois par année :

- Opérateurs A, B et C
- Journaliers I et II

- b) L'affichage doit indiquer le titre de la fonction, les qualifications requises jugées nécessaires par l'Employeur et qui sont rattachées aux tâches de la fonction du poste à combler, la ou les formations spécifiques requises le cas échéant, le salaire et un résumé des tâches à accomplir.

L'Employeur doit aussi indiquer, sur l'affichage, s'il a l'intention de procéder à un processus de qualification et faire subir des examens ou des tests d'aptitudes aux candidats et, dans ce cas, l'affichage doit également comprendre le profil de compétence qui sera à évaluer. Les examens et tests doivent viser la connaissance, l'habileté, la capacité ou les compétences reliées à la fonction.

Lorsque l'Employeur a procédé à un processus de qualification, il doit informer par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la fin dudit processus, chacune des personnes salariées ayant posé leur candidature et qui n'ont pas réussi le processus de qualification du fait qu'elles n'ont pas été retenues et des notes qu'elles ont reçues au processus de qualification.

- c) 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. L'Employeur transmet au Syndicat l'avis de concours avant de procéder à l'affichage et lui donne au plus trois (3) jours ouvrables pour faire des commentaires. Le fait de faire des commentaires ou le défaut d'en faire n'invalide pas le droit du Syndicat de faire un grief. Cette période de trois (3) jours ouvrables n'est pas considérée dans le calcul des délais prévus au présent article.
- d) Pour se porter candidate, à l'occasion de cet affichage, la personne salariée doit transmettre sa candidature au Service des ressources humaines selon les modalités de mise en candidature prévue par l'Employeur.

L'Employeur doit, lorsque l'affichage est terminé, transmettre le nom des candidats au Syndicat. Le fait de ne pas postuler sur une liste d'attribution des postes, de retirer sa candidature ou de ne pas être retenu pour une telle liste n'invalide d'aucune façon le droit de la personne salariée de postuler ultérieurement sur toute liste.

Malgré ce qui précède, une personne salariée ne peut refaire un même processus de qualification avant un délai de six (6) mois.

- e) Lorsqu'une personne salariée est qualifiée pour une liste d'attribution des postes, son nom y est inscrit et ce, par ancienneté ou date d'embauche. L'Employeur doit transmettre le nom des personnes salariées inscrites au Syndicat.
- f) Lorsqu'une personne salariée est inscrite sur une liste d'attribution de postes pour laquelle aucune liste distincte de temporaires n'existe selon l'Annexe W, elle y est pour une période maximale de cinq (5) ans, soit :
- à compter de la date où son nom est inscrit sur ladite liste, ou;

- à compter de la date où elle a terminé sa dernière assignation d'une durée minimale de douze (12) mois dans un poste de la fonction;

la date la plus rapprochée des deux.

À la fin de l'échéance, le nom de la personne salariée est retiré de la liste. À l'occasion d'un changement significatif au profil de compétences de la fonction, la personne salariée doit réussir de nouveau le processus de qualification. Dans ce cas, l'Employeur doit donner à la personne salariée l'opportunité de se requalifier avant de retirer son nom de la liste.

21.03

### Attribution de postes

- Lorsqu'une vacance de poste survient et que ce dernier n'est pas aboli, l'Employeur doit le combler par l'entremise de la liste d'attribution des postes de la fonction déjà existante ou procède à l'affichage d'un concours en vue d'établir une nouvelle liste conformément à l'article 21.02 de la présente convention collective.
- L'Employeur consulte le Syndicat avant de procéder au lancement des offres selon les caractéristiques du paragraphe c) et lui donne au plus trois (3) jours ouvrables pour faire des commentaires. Le fait de faire des commentaires ou le défaut d'en faire n'invalide pas le droit du Syndicat de faire un grief. Cette période de trois (3) jours ouvrables n'est pas considérée dans le calcul des délais prévus au présent article.
- Lors de l'offre de tout poste, l'Employeur doit informer par écrit la personne salariée des caractéristiques suivantes du poste: le Service, la division et/ou la section, le cas échéant, l'horaire et le lieu de travail. Une copie des offres est envoyée au Syndicat simultanément.
- Toute personne salariée qui s'est vu offrir un poste doit répondre à ladite offre au plus tard à 23h59 le surlendemain, à défaut de quoi elle sera présumée avoir refusé l'offre.
- L'Employeur accorde le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté ayant accepté l'offre inscrit sur la liste d'attribution des postes ou sur la liste de temporaires (6.04), selon l'Annexe W.

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 afin d'offrir le poste, 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 21.03 ou lors du lancement des offres si aucun affichage n'a été fait. Par contre, le départage entre deux (2) personnes salariées temporaires est basé sur la date d'embauche qui est la plus ancienne.

- La personne salariée ayant obtenu le poste doit être affectée à son nouveau poste au plus tard dans les quarante (40) jours ouvrables suivant le lancement

des offres. Lorsqu'une personne salariée à l'essai retourne à son ancien poste, ce délai est réinitialisé. 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 dix (10) jours ouvrables supplémentaires pour le faire.

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 de frais de déplacement, de séjour et de représentation des employés municipaux*. Il s'engage également à payer le temps supplémentaire que le candidat choisi aurait effectué s'il avait été affecté dans son nouveau poste en respectant les délais prévus au présent article, tout en déduisant de ce montant le temps supplémentaire effectué dans la fonction dans laquelle il a été maintenu.

- g) La personne salariée absente pour cause de maladie, d'accident de travail ou de lésion professionnelle et qui se porte candidate et obtient le poste 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 21.03 f). À défaut, l'Employeur poursuit le processus d'attribution du poste en utilisant la liste d'attribution des postes en vigueur à la date de vacance du poste.
- h) 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.
- i) Affectation en apprentissage

L'Employeur peut procéder à l'embauche d'une personne salariée en apprentissage lorsque la procédure d'affichage prévue au présent article a été suivie. L'Employeur consulte le Syndicat sur les qualifications requises à la fonction. La personne salariée embauchée à ce titre reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de la rémunération applicable au métier, et ce, tant qu'elle ne détient pas les qualifications requises. 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 et la permanence dans le poste est conditionnelle à l'atteinte des qualifications requises dans ce délai. À défaut de respecter ce qui précède, la personne salariée permanente retourne à son ancien poste ou, si elle détient le statut de temporaire, son lien d'emploi pourrait être rompu **ou** elle retourne sur la liste de personnes salariées temporaires.

21.04

#### Période d'essai

- a) La personne salariée promue, mutée ou rétrogradée bénéficie d'une période d'essai de trente (30) 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 consécutifs 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 n'est 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, l'Employeur évalue la personne salariée. Si l'évaluation est satisfaisante, elle est confirmée dans ses nouvelles fonctions, sinon, elle retourne à son ancien poste ou la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente.

Le poste que la personne salariée a délaissé n'est considéré vacant que lorsqu'elle a été confirmée dans son nouveau poste après sa période d'essai ou lorsqu'une entente de renonciation à la période d'essai a été signée par toutes les parties.

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 peut, à l'intérieur de sa période d'essai, demander de retourner à son ancien poste sur préavis de dix (10) jours ouvrables sans préjudice à ses droits.

Ce privilège ne peut être utilisé qu'à un maximum de deux (2) reprises par année de calendrier. À la troisième (3<sup>e</sup>) reprise, la personne salariée devra compléter sa période d'essai et demeurer dans le poste.

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'aqueducs, 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.

Malgré ce qui précède, des séances de pré-affectation saisonnière ont lieu, selon les mêmes modalités, pour les fonctions suivantes :

- Préposé de service;
- Préposé de service aux citoyens;
- Préposé aux bornes d'incendie;
- Opérateur d'écureur d'égouts;
- Ouvrier de réseau;
- Émondeur;
- Horticulteur;
- Ouvrier de circulation (fabrication et installation).

Ces séances pré-affectation saisonnière sont tenues par équipe par secteur.

Avant la tenue d'une première rencontre dans le cadre de l'affectation saisonnière, l'Employeur transmet les organigrammes au Syndicat. Ensuite, lors d'une première rencontre, l'Employeur informe le Syndicat des changements et des déplacements de pièces d'équipements. Par la suite, les organigrammes sont affichés pendant quatre (4) jours 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 quatre (4) jours avant la séance d'affectation.

En cas de poste en cours de dotation dans une fonction au moment des séances d'affectation saisonnière, l'Employeur réserve la dernière fonction de jour afin de pouvoir y affecter le nouveau titulaire. Dans le cas où une personne salariée plus ancienne est affectée à un quart de travail de nuit dans la même fonction, cette dernière peut, si elle le désire, être affectée dans la fonction de jour (ancien poste vacant). Le nouveau titulaire peut donc, le cas échéant, être affecté au quart de travail de nuit.

Lors de la séance d'affectation saisonnière, chaque personne salariée permanente choisit son affectation pour la saison. Au premier tour, le choix s'effectue par ancienneté à l'intérieur de chaque fonction.

Cependant, pour ce qui est des fonctions de chargé d'équipe, elles sont offertes par ancienneté à toutes les personnes salariées qui répondent aux exigences normales du poste, ce choix étant final et définitif.

Une personne salariée absente lors de la séance d'affectation saisonnière peut mandater une autre personne salariée permanente qui assiste à la séance 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.

Dans tous les secteurs, au premier tour, le choix des camions épandages neige lors de la séance d'affectation saisonnière à la division voirie, division parcs et espaces verts et division aqueducs et égouts se fait en priorité dans l'ordre suivant :

- i) parmi les titulaires d'un poste d'opérateur B;
- ii) parmi les titulaires d'un poste d'opérateur A.

Au deuxième tour, les postes toujours 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 prévus à l'article 21.05 d) (vi), à moins d'être excédentaire. La personne salariée se voit offrir les postes disponibles selon son rang d'ancienneté. Après avoir fait son choix, elle ne peut faire valoir son ancienneté pour des postes qui sont ou qui deviendraient disponibles par la suite pendant la séance d'affectation saisonnière. Ce choix au deuxième tour est final et définitif.

Dans le cas où une personne salariée est excédentaire dans sa fonction après le premier tour, l'Employeur l'assigne directement dans un poste de sa fonction qui deviendrait disponible au deuxième tour si elle est toujours excédentaire.

Pour toutes les divisions concernées par le présent article, 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.

### Regroupement des séances d'affectation

#### Secteur centre ouest :

Division de la voirie

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

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

Division de la flotte et des équipements

#### Secteur ouest :

Division de la voirie

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

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

Division de la flotte et des équipements

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 le vendredi 15h de la première semaine complète du mois de novembre et l'affectation saisonnière de l'été débute le dimanche 23 h de la deuxième 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) Obligation de demeurer dans une fonction suite à une formation

i) Divisions – voirie, parcs, espaces verts et arénas

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation sur une pièce d'équipement (Opérateur A ou Opérateur B+) après avoir effectuée 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/B+, la renonciation à l'article 21.05 d) mentionnée précédemment s'applique également à la deuxième affectation saisonnière de la même saison.

ii) Division – Aqueducs, égouts et drainage de surface

Lorsqu'une personne salariée reçoit une formation d'opérateur d'écureur d'égouts après avoir effectuée 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 effectuée 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.

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 ou lorsqu'un poste est ajouté à l'organigramme pour une période prévue ou effective de trente (30) jours ou plus, le poste est offert par ancienneté aux personnes salariées permanentes du secteur qui rencontrent les exigences normales du poste et reconnues capables, à l'exception des personnes salariées titulaires d'un des postes prévues à l'article 21.05 d) (vi) à moins que la pièce d'équipement soit hors d'état de fonctionner dans lequel cas l'Employeur informe le Syndicat.

Malgré ce qui précède, dans le cas où une personne salariée est excédentaire dans la fonction au moment de la vacance ou de l'ajout, l'Employeur assigne celle-ci directement dans le poste.

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 précédant immédiatement la retraite.

Si suite à l'application du processus ci-haut mentionné le poste demeure vacant, l'Employeur peut assigner une personne salariée temporaire. Dans le cas d'un remplacement, les modalités 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. Malgré ce qui précède, une personne salariée absente peut mandater une autre personne

salariée qui assiste à la séance afin qu'elle choisisse pour elle une affectation et signe le formulaire d'affectation.

- 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.
- 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;

- Ouvrier de circulation (installation/fabrication);
- Chargé d'équipe;
- Journalier II (asphalte);
- Journalier II (structure de jeux, l'été) (parcs, l'hiver);
- Opérateur C (asphalte).

Nonobstant le paragraphe vi), un des deux (2) 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.

e) **Division parcs, espaces verts et arénas (section des arénas)**

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.

f) **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 et les électroniciens se fait à la deuxième semaine complète de novembre. La répartition des tâches se fait par ancienneté.

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.

Lorsqu'un poste est dépourvu de son titulaire pour une période de plus d'un (1) 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.

g) Division – Gestion de la flotte et des équipements

L'Employeur peut déplacer les personnes salariées titulaires de la fonction de soudeur situées dans les secteurs est et ouest vers les secteurs centre est et centre ouest pour une période donnée selon les besoins opérationnels.

Lorsque l'Employeur se prévaut du présent article et qu'une personne salariée est absente pour ses vacances annuelles sur le quart de travail de jour, pour au moins une semaine complète, la personne salariée affectée au quart de travail de soir peut, si elle le désire, être transférée sur le quart de travail de jour pour la durée de l'absence.

21.06 Affectation temporaire

Sous réserve des fonctions pour lesquelles il y a une liste de temporaires (6.04), lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire ou lors d'un surcroît de travail, l'Employeur peut combler ou non l'affectation temporaire. S'il décide de la combler, il doit offrir l'affectation à la personne salariée temporaire disponible inscrite sur la liste d'attribution des postes ou sur la liste de temporaires de la fonction par ordre de date d'embauche.

Malgré ce qui précède, pour des projets spéciaux, l'Employeur offre d'abord aux personnes salariées permanentes de la fonction concernée l'opportunité d'être assignée sur le projet, et ce, par ordre d'ancienneté.

21.07 Liste d'admissibilité spécifique

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

Les listes d'admissibilité spécifiques 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) :

- Ouvrier de réseau;
- Opérateur d'écureur d'égoût;
- Opérateur spécialisé (pelle et rétrocaveuse);
- Opérateur CRT;
- Journalier ECT;
- 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.
- e) Le présent article n'a pas pour effet de prioriser les personnes salariées inscrites sur lesdites listes d'admissibilité lors des séances d'affectation saisonnière, lorsqu'applicable.

21.08

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

Pour la personne salariée assujettie à l'un des horaires prévus aux Annexes J, K et L, 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 deux (2) jeudis à 00 h 00 pour la période de travail se terminant deux samedis précédents à 23 h 59.

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 la personne salariée, les modalités sont convenues entre celle-ci 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 l'Employeur d'octroyer des contrats pour des fonctions assujetties à l'unité d'accréditation. Cependant, le recours par l'Employeur 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 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 l'Employeur à la sous-traitance, l'Employeur 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            L'Employeur 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 1er 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 :

Suite à l'envoi de la liste ou l'ajout d'un sujet par le Syndicat, l'Employeur convoque, au moment opportun, une rencontre avec le Syndicat pour discuter de manière générale des motifs qui soutiennent le besoin d'analyse sur un sujet donné. À la suite de cette première rencontre, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de poursuivre la discussion. À défaut, les parties procèdent à l'analyse formelle conformément à ce qui est prévu au présent article.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur lui remet, pour les fins de son analyse, les documents publics ou existants ou disponibles dont il peut avoir besoin. L'Employeur s'engage à transmettre son analyse d'une activité prévue dans la liste en fonction des sept (7) critères énoncés dans l'Annexe F au moins quatre (4) mois avant le dépôt de sa recommandation à la Direction générale. L'Employeur 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 l'Employeur des solutions internes en terme de réorganisation du travail pour la révision de cette analyse. L'Employeur 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. L'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur 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 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 l'Employeur de faire exécuter, dans les douze (12) mois suivant la décision arbitrale, par des personnes salariées temporaires en surcroît de travail en plus de ce qui est normalement prévu aux organigrammes pour la saison le cas échéant, un nombre minimum d'heures de travail égal au nombre d'heures qui auraient dû être accomplies par les personnes salariées alors qu'elles ont été confiées 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 l'Employeur, annuler une décision de l'Employeur, juger de l'analyse faite par celui-ci 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, l'Employeur 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 présente convention collective ou une disposition quelconque y contenue ou partie de celle-ci est ou devient nulle, en raison de toute législation existante ou promulguée subséquentement, cette nullité n'affecte pas le reste de cette présente convention collective.
- 24.06      Toute disposition qui est ou devient non avenue est révisée par les parties pour la rendre conforme.

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

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.

Dans le cas où la personne salariée permanente 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. Dans le cas de la personne salariée temporaire long terme, elle sera réassignée selon les besoins.

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 de classe 1 ou 3 sur présentation de pièce justificative. 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-débosselleur, 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 T de la présente convention collective.

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 : 1,65 \$ 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
2021	1,68 \$
2022	1,72 \$
2023	1,75 \$
2024	1,79 \$

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'aqueducs, 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 (chargeur) (1)  
Opérateur B+ (9)  
Opérateur C (4)

Secteur centre-ouest

Opérateur A (chargeur) (1)  
Opérateur B+ (10)  
Opérateur C (8)

Secteur centre est

Opérateur A (chargeur) (1)  
Opérateur B+ (14)  
Opérateur C (6)

Secteur est

Opérateur A (chargeur) (1)  
Opérateur B+ (4)  
Opérateur C (2)

Grande ville

Ouvrier de circulation (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.

### Division entretien des édifices

Électricien (2)

Électronicien (2)

Mécanicien machines fixes (1)

Plombier (1)

### Grande ville

Menuisier (1)

La disponibilité s'effectue pendant la semaine de 15h à 7h et pour la fin de semaine complète sur une base annuelle.

Nonobstant ce qui précède, la disponibilité s'effectue de la façon suivante :

- Électricien : une (1) disponibilité est obligatoire pour la fin de semaine complète seulement sur une base annuelle. Une (1) disponibilité additionnelle peut être offerte sur une base volontaire.
- Électronicien : une (1) disponibilité est obligatoire sur sept (7) jours sur une base annuelle. Une (1) disponibilité additionnelle peut être offerte sur une base volontaire.
- Plombier : sur 7 jours pendant la période d'affectation saisonnière d'été et pour la fin de semaine complète seulement pendant la période d'affectation saisonnière d'hiver.
- Menuisier : une seule disponibilité « grande ville », offerte par ancienneté.

### **Service de l'environnement**

Opérateur I (1)

Opérateur II (site Cook) (1)

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.

Technicien de laboratoire (1)

La disponibilité s'effectue pour la fin de semaine complète et les jours de congés fériés, sur une base annuelle.

### c) Période des fêtes

Pour la période des fêtes, la disponibilité s'effectue de façon obligatoire pour un

minimum de soixante pour cent (60 %) des équipes de déneigement.

- La disponibilité est d'abord offerte sur une base volontaire;
- 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 présente convention collective (points 2 et 1).
- Pour cette période, l'article 25.05 i) 3<sup>ème</sup> paragraphe ne s'applique pas.

Pour la période des fêtes spécifiquement pour la division gestion de la flotte et des équipements :

Secteur ouest

Mécanicien-soudeur (1)

Secteur centre ouest

Mécanicien-soudeur (2)

Secteur est

Mécanicien-soudeur (1)

Secteur centre est

Mécanicien soudeur (2)

- 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 2,08 \$ pour chaque heure où elle est effectivement disponible. Par la suite, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de la présente convention collective, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Année	Taux
2021	2,12 \$
2022	2,16 \$
2023	2,21 \$
2024	2,25 \$

- f) La personne salariée disponible reçoit les appels selon le moyen de communication de son choix. Elle peut également être munie d'un appareil téléavertisseur fourni par l'Employeur. Le numéro utilisé sera celui déjà fourni sur les listes de rappel.
- 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 suivants la confirmation des organigrammes pour l'affectation saisonnière.

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

Cependant pour les divisions de la voirie, de l'aqueducs, des égouts et du drainage de surface et la Gestion de la flotte et des équipements, 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 si 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 la personne de relève prévue aux Annexes J et L est rémunérée de la façon suivante à compter de la signature de la présente convention collective :

Opérateur III – Eau potable

- 82,29 \$ par période de sept (7) jours \*

Opérateur II granules, III.5 et IV

- 114,79 \$ 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
2021	83,94 \$
2022	85,61 \$
2023	87,33 \$
2024	89,07 \$

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

Année	Taux
2021	117,09 \$
2022	119,43 \$
2023	121,82 \$
2024	184,25 \$

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 l'Employeur.

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, l'Employeur 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 l'Employeur, 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 2,00 \$ 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
2021	2,04 \$
2022	2,09 \$
2023	2,12 \$
2024	2,16 \$

#### 25.10 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 lors des quarts de nuit.

25.11 L'ensemble des primes prévues au présent article sont payées sur la base d'heures travaillées et ne peuvent être réclamées pour des heures présumées travaillées ou des heures d'absence du travail, sauf ce qui est prévu par la loi.

## **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 collective 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 12 h 30 avec son supérieur immédiat selon les besoins du service.
- e) La personne salariée en retard, en début de quart de travail, voit son salaire coupé pour l'équivalent de son temps de retard.
- f) 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 collective 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 présente convention collective. 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) Sous réserve de l'article 14.01k) de la présente convention collective, pour fins de calcul de toutes les absences prévues en vertu de la présente convention collective, 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.

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.

26.04 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 G.

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 23 h et 7 h.
- e) Saison estivale

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) de la présente convention collective.

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 présente convention collective.

Cependant, si les opérations nécessitent la présence d'une ou plusieurs personnes salariées 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, la personne salariée 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 la personne salariée et un représentant de l'Employeur.

Si aucune personne salariée n'accepte le quart de travail du vendredi, l'Employeur est dans l'obligation de forcer la personne salariée ayant le moins d'ancienneté de cet aréna à effectuer ce quart.

Dans l'éventualité où il n'y a pas de personnes salariées directement associées 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.

Sous réserve de l'article 14.01k) de la présente convention collective, pour fins de calcul de toutes les absences prévues en vertu de la présente convention collective, une journée d'absence qui tombe durant la période prévue à l'alinéa précédent, compte pour une journée complète.

26.05

#### Conciergerie

- a) Les concierges à la Maison du Citoyen sont répartis selon un horaire de jour et de soir selon les dispositions suivantes :
- L'horaire de jour est celui prévu en 26.01 du présent article;
  - La personne salariée travaillant sur l'équipe de soir bénéficie d'un horaire de quatre jours par semaine selon l'horaire suivant :
    - i) 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;
    - ii) 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 14 h à 21 h.
- b) Les concierges du Service de police sont répartis selon un horaire de jour selon les dispositions de l'article 26.01 à l'exception du début du quart de travail qui est

à 6 h.

- c) Concierges au 144, boulevard de l'Hôpital, 100, rue d'Edmonton et du secteur de Buckingham :

Équipe de jour

Selon les dispositions de l'article 26.01 à l'exception du début du quart de travail qui est à 8 h 30 pour la conciergerie du 144, boulevard de l'Hôpital.

Équipe de soir

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.

26.06

- 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) 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 26.01e)) s'applique, non applicable le samedi et dimanche.

- c) Équipe centre-ville et sites signatures

L'Employeur forme deux (2) équipes de travail composées chacune d'un (1) opérateur C et d'un (1) journalier I. Le port d'attache de ces équipes est les

ateliers municipaux du secteur Hull. Ces équipes interviennent dans le centre-ville et sur les sites signatures dans tous les secteurs de la Ville de Gatineau ainsi qu'à différents endroits lors d'événements et d'activités spéciaux.

L'équipe travaille selon une semaine de travail de quarante (40) heures tel qu'illustré au tableau ici-bas. :

#### SEMAINE 1

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Équipe #1	Congé	7h – 17h	7h – 17h	Congé	Congé	7h – 17h	7h – 17h
Équipe #2	7h – 17h	Congé	Congé	7h – 17h	7h – 17h	7h – 17h	Congé

#### SEMAINE 2

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Équipe #1	7h – 17h	Congé	Congé	7h – 17h	7h – 17h	7h – 17h	Congé
Équipe #2	Congé	7h – 17h	7h – 17h	Congé	Congé	7h – 17h	7h – 17h

En période estivale, les salariés pourront bénéficier de l'horaire estival. La réduction de trois (3) heures de travail s'effectuera le vendredi.

#### SEMAINE 1

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Équipe #1	Congé	7h – 17h	7h – 17h	Congé	Congé	10h – 17h	7h – 17h
Équipe #2	7h – 17h	Congé	Congé	7h – 17h	7h – 17h	7h – 14h	Congé

#### SEMAINE 2

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Équipe #1	7h – 17h	Congé	Congé	7h – 17h	7h – 17h	7h – 14h	Congé
Équipe #2	Congé	7h – 17h	7h – 17h	Congé	Congé	10h – 17h	7h – 17h

#### 26.07 Préposés aux animaux

Selon les dispositions de l'article 26.01.

#### 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 mardi au jeudi de 15 h à 01 h et le vendredi de 14 h à minuit, 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 15 h à 01 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; 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 de 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 collective, 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

Préposé de service

- a) 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 prévue à l'article 26.01 f), 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.

26.10

### 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 aux Annexes J, K, L et M.

b) Laboratoire :

- Selon les dispositions de l'article 26.01 à l'exception du début du quart de travail qui est à 8 h 00. Le vendredi, pour la période des heures estivales, l'horaire est 8 h 00 à 13 h 00.

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 %.

26.11

### Division de l'aqueducs, des égouts et du drainage de surface

L'Employeur 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.

26.12

### Horaire de nuit

a) En cas de nécessité, l'Employeur 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 : 21 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.

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.

26.13 Division des approvisionnements du Service des finances (horaire de soir) :

Les personnes salariées sur le quart de soir ont l'horaire suivant :

- affectation saisonnière d'hiver, du mardi au vendredi de 14 h à 00 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 00 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; 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 de 14 h à 21h.

26.14 Sécurité civile et mesures d'urgence

En cas de nécessité, le directeur du Service des travaux publics et/ou du Service de l'environnement peut décréter l'horaire suivant :

- Un quart de jour de 7 h à 19 h, dont les quatre (4) dernières heures sont en temps supplémentaire;
- Un quart de nuit de 19 h à 7 h, dont les quatre (4) premières heures sont en temps supplémentaire.

Les personnes salariées affectées au quart de nuit le sont par ordre inverse d'ancienneté ou de date d'embauche, en débutant par les temporaires. Les effectifs requis sont déterminés par l'Employeur selon les besoins.

Les dispositions prévues à l'article 26.01e) concernant les heures de travail pendant la période estivale ne s'appliquent pas pendant la période du décret d'horaire prévue au présent article. Cette période de trois (3) heures est rémunérée conformément aux modalités de l'article 19.02 pour les personnes salariées appelées à travailler.

L'Employeur s'engage à informer le Syndicat du déclenchement et de la fin des opérations et des horaires prévus au présent article le plus rapidement possible.

## **ARTICLE 27**      **SALAIRE ET CLASSIFICATIONS**

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

Le taux de salaire est majoré le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année selon les modalités suivantes :

Année	Taux
2019	2.0 %
2020	2.0 %
2021	2.0 %
2022	2.0 %
2023	2.0 %
2024	2.0 %

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

Année	Taux
2019	18,37 \$
2020	18,74 \$
2021	19,11 \$
2022	19,49 \$
2023	19,88 \$
2024	20,28 \$

- 27.02      La personne salariée permanente a la fonction apparaissant à l'Annexe B à la date de la signature de la présente convention collective.

- 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.

Chargé d'équipe

- a) La responsabilité du rôle de chargé d'équipe consiste essentiellement à diriger une équipe de travail, répartie soit en une équipe, en plusieurs équipes ou en plusieurs personnes salariées individuelles sur le territoire. Ce rôle consiste aussi à supporter le contremaître dans certaines tâches.
- b) Pour avoir accès au rôle de chargé d'équipe, une personne salariée doit se soumettre au processus qui suit :
  - i) Déposer sa candidature suivant un avis d'intérêt affiché au minimum deux fois par année;
  - ii) Compléter l'ensemble d'un questionnaire soumis par l'Employeur dans les délais prescrits;
- c) Un comité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat est par la suite formé afin de procéder à la préqualification des candidatures reçues. Un membre de l'équipe de la division services administratifs du Service des travaux publics participe aussi aux travaux du comité à titre de secrétaire de ce dernier.
- d) La préqualification porte sur cinq (5) critères prévus à l'Annexe U. Les personnes salariées qui rencontrent les attentes pour les cinq (5) critères sont inscrits sur la liste d'admissibilité.
- e) Les fonctions de chargé d'équipe disponibles aux organigrammes ainsi que les fonctions de chargé d'équipe nécessaires selon les besoins opérationnels ou sporadiques sont attribuées par ancienneté parmi les personnes salariées inscrites sur la liste d'admissibilité et ayant acquis une expérience pertinente pour l'équivalent d'une séance d'affectation saisonnière ou six (6) mois au cours des cinq (5) dernières années dans la fonction ou la sous-fonction, le cas échéant, pour laquelle le rôle de chargé d'équipe est requis.

Cependant, pour les fonctions prévues ci-dessous, la personne salariée doit aussi être titulaire d'un poste ou d'une affectation :

- Horticulteur;
- Émondeur;
- Ouvrier de réseau;
- Menuisier;
- Mécanicien-soudeur;
- Électricien;
- Mécanicien de machines fixes;
- Technicien-mécanicien (ENV);
- Électronicien;
- Plombier.

Les parties s'engagent à déterminer, après la mise en application du présent article pour au moins deux (2) séances d'affectation saisonnière, si l'exigence d'expérience pertinente pour l'équivalent d'une séance d'affectation saisonnière

ou six (6) mois pour ces fonctions devrait être augmentée à deux (2) séances d'affectation saisonnière ou un (1) an.

- f) La personne salariée accédant au rôle de chargé d'équipe doit aussi suivre obligatoirement la formation prévue par l'Employeur.
- g) Une fois en fonction dans son rôle de chargé d'équipe, l'Employeur peut retirer une personne salariée de ce rôle suite à une évaluation administrative non satisfaisante.
- h) La personne salariée qui occupe le rôle de chargé d'équipe reçoit une prime de dix pourcent (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.
- i) 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.
- j) Le processus ci-haut décrit est évalué suite à une période d'application de deux (2) ans à compter de sa mise en application. Les parties peuvent décider d'y apporter des modifications d'un commun accord.

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 de la présente convention collective.
- 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 faite 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 litige. 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 litige. 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      Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la personne salariée col bleu permanente et temporaire long terme se verra octroyer un crédit annuel maximal de cent-cinquante (150) points pour le remplacement de ses vêtements d'identification. Ce crédit annuel maximal est de soixante-quinze (75) points pour chaque personne salariée court terme ayant au moins mille deux cents (1200) heures au service de l'Employeur au 31 décembre de chaque année.

De plus, à l'embauche d'une personne salariée temporaire court terme, étudiante ou occasionnelle, celle-ci se verra remettre les informations pertinentes afin de procéder rapidement à la commande de son ensemble de départ, tel que défini à l'Annexe I de la convention collective.

28.02      a) Toute absence de la personne salariée pour une période excédant quatre-vingts (80) heures annuellement à l'exception d'une absence suite à un accident de travail, réduit d'autant la proportion des crédits annuels alloués.

Nonobstant ce qui précède, le crédit minimum annuel pour les personnes salariées permanentes et temporaires long terme sera alloué comme suit, selon le montant le plus élevé entre :

- Un crédit minimal de cinquante (50) points;
- Le crédit proraté, tel que prévu au présent article;
- Le crédit non utilisé au 31 décembre (maximum non cumulatif de cent-cinquante (150) points).

Également, le crédit minimum annuel pour les personnes salariées temporaires court terme sera alloué comme suit, selon le montant le plus élevé entre :

- Un crédit minimal de vingt-cinq (25) points;
- Le crédit proraté, tel que prévu au présent article;
- Le crédit non utilisé au 31 décembre (maximum non cumulatif de soixante-quinze (75) points).

Nonobstant ce qui précède, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le total des crédits disponibles pour la personne salariée temporaire court terme ne pourra être inférieur à quarante (40) points.

Malgré ce qui précède, les personnes salariées temporaires qui occupent le poste d'horticulteur et qui travaillent minimalement vingt-quatre (24) semaines annuellement se verront octroyer le crédit maximal de soixante-quinze (75) points.

b) Par ailleurs, la personne salariée permanente et temporaire long terme absente du travail pour plus de cinquante-deux (52) semaines consécutives, conserve le solde de points non utilisés au 31 décembre de l'année précédente et se verra ajouter, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, cinquante (50) points à ce solde, et ce, jusqu'à concurrence maximale de cent-cinquante (150) points. Pour la personne salariée temporaire court terme, celle-ci conserve le solde de points non utilisés au 31 décembre de l'année précédente et se verra ajouter, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, vingt-cinq (25) points à ce solde, et ce, jusqu'à concurrence

maximale de 75 points. Le crédit ainsi disponible ne pourra être inférieur à quarante (40) points.

- c) Également, au moment de la signature en vue d'une prise de retraite, la personne salariée se verra ajuster le nombre de points en fonction des mois effectivement travaillés en cours d'année, incluant la période d'écoulement de congés. Le prorata alors calculé sera ajusté à son crédit annuel. Advenant que le solde de points restants dans la banque soit inférieur au nombre de points qui auraient dû être accordés, le solde sera mis à zéro (0).

28.03 La liste des vêtements disponibles ainsi que leurs points est établie à l'Annexe I de la présente convention collective. L'Employeur consulte le Syndicat pour la liste des vêtements lors de la préparation des devis. Cette liste est accessible en tout temps. Les personnes salariées ayant droit au crédit, tel que prévu à l'article 28.01, commandent les pièces de vêtements de leur choix parmi la liste et ce, jusqu'à concurrence du crédit annuel maximal alloué.

28.04 La personne salariée pourra échanger un ou des vêtements d'identification neufs, non utilisés, et dans son emballage original et ce, dans les trente (30) jours calendrier suivant la réception de sa commande.

28.05 Les personnes salariées doivent porter en tout temps les vêtements d'identification fournis par l'Employeur dans le but notamment d'être facilement identifiables comme étant un employé municipal.

L'Employeur fournit le manteau d'hiver aux personnes salariées permanentes et temporaires à l'exception des horticulteurs qui travaillent seulement pendant la période estivale.

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».

Ces manteaux sont remplacés au besoin sur la base d'un échange lorsque ceux-ci ne peuvent être réparé ou qu'ils ont atteint leur durée de vie maximale.

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. La personne salariée devra fournir le rapport d'événement prévu à cette fin selon la nature de l'événement afin d'obtenir un nouveau vêtement.

Après réception et analyse du rapport d'événement, si l'Employeur considère que les vêtements sont perdus ou abîmés de façon négligente, ladite demande pourra être soumise à un comité paritaire de vêtements, dont trois (3) représentants de chaque partie seront présent. Dans les cas considérés comme étant de la négligence, la personne salariée devra défrayer les coûts rattachés au remplacement dudit vêtement.

Les personnes salariées sont responsables de l'entretien et l'apparence de leurs vêtements d'identification afin d'assurer une image professionnelle auprès des citoyens et des clients externes.

28.06

### Particularités

a) 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.

b) 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.

c) 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 I lui sont fournies selon leur disponibilité au même pointage à même ses crédits annuels.

d) Vêtements spécifiques

Pour la personne salariée dont le port de vêtements «arc flash» est exigé, les pièces de vêtements mentionnées à l'Annexe I 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 dix (10) 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 préretraite 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 collective, le titulaire du poste aboli doit être replacé 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 L'Employeur s'engage à maintenir, à titre d'effectif minimum, trois cent soixante-quinze (375) personnes salariées permanentes dans des fonctions couvertes par les dispositions de la présente convention collective. 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 de la présente convention collective.

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

- 31.01 L'Employeur 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, dix (10) jours (maximum quatre-vingt (80) heures) de congés de maladie sont portés au crédit de chaque personne salariée.
- b) Malgré ce qui précède, pour les personnes salariées assujetties à l'un des horaires prévus aux Annexes J et L, neuf (9) jours (maximum soixante-douze (72) heures) de congés de maladie sont portés au crédit de chaque personne salariée.
- c) La personne salariée peut également utiliser sa banque de congés de maladie à titre de congés pour obligations familiales ou congés personnels, jusqu'à concurrence de trois (3) occurrences par année de calendrier.
- d) Pour la personne salariée qui entre au service de l'Employeur au cours de la période mentionnée ci-haut, l'équivalent de 0,833 (ou 0,75 pour les personnes salariées assujetties à l'un des horaires prévus aux Annexes J et L) jour de maladie par mois lui est crédité avec un maximum de dix (10) jours (ou neuf (9) jours pour les personnes salariées assujetties à l'un des horaires prévus aux Annexes J et L) 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 collective.

- 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 la personne salariée 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 l'Employeur 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 préretraite 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, l'Employeur ou bien l'assureur choisi par l'Employeur 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 l'Employeur, le coût du nouveau certificat médical exigé n'est pas à la charge de la personne salariée.

31.14 L'Employeur 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. L'Employeur 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, l'Employeur 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.

Pendant que se déroule le processus d'arbitrage médical, l'Employeur continu 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 à 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.

- d) Dans tous les dossiers soumis à l'arbitrage médical, les frais de dépenses et d'honoraires du médecin arbitre sont répartis à parts égales (50%) entre les parties.
- e) 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, qu'elle ne se présente pas à une convocation de l'Employeur devant un médecin ou qu'elle ne collabore pas à la gestion médico-administrative de son dossier incluant la remise des certificats médicaux conformes requis, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires ou administratives appropriées, incluant la cessation du paiement des prestations.
- 31.17 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée 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, l'Employeur 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 N.

Une 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 (2) 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 (2) rencontres par année sont tenues avant chaque séance d'affectation saisonnière pour partager sur la formation.

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

36.01 La présente convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024 inclusivement. À son expiration, les conditions prévues à la présente convention collective sont maintenues jusqu'à son renouvellement.

36.02 À la date de la signature de la présente convention collective, la rétroactivité salariale s'applique pour ce qui est du salaire régulier et du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 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 l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective.

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 l'Employeur 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 2019 :

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 2019, et ce, jusqu'à la date de la mise à la retraite ou du décès.

d) Pour la personne salariée occasionnelle :

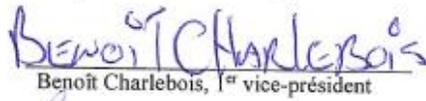
Pour toutes les heures travaillées par la personne salariée occasionnelle, à la condition d'être à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature et de ne pas avoir démissionné comme personne salariée membre de la présente unité d'accréditation.

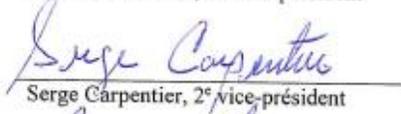
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ EN LA VILLE DE GATINEAU, CE 4<sup>e</sup> JOUR DE DÉCEMBRE 2020.

**SYNDICAT DES COLS BLEUS  
DE GATINEAU (CSN)**

  
Denis Savard, Président

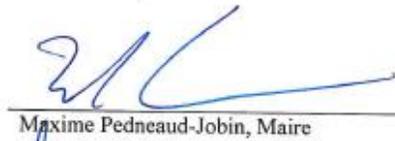
  
Marc Girouard, Secrétaire général

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

  
Serge Carpentier, 2<sup>e</sup> vice-président

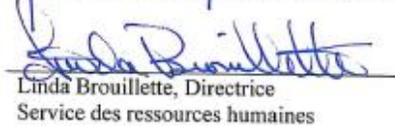
  
Serge Mayer, Agent de griefs

**VILLE DE GATINEAU**

  
Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

  
Me Geneviève Leduc, Greffière

  
Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale

  
Linda Brouillette, Directrice  
Service des ressources humaines

**ANNEXE A**  
**TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION**

**Objet: Taux de salaire et classification**

Classes	Titre des postes	2019 - 2,0%	2020 - 2,0%	2021 - 2,0%	2022 - 2,0%	2023 - 2,0%	2024 - 2,0%
1	Concierge	24,46 \$	24,95 \$	25,45 \$	25,96 \$	26,48 \$	27,01 \$
2	Concierge - atelier mécanique Journalier I Journalier ECT Préposé à l'entretien des piscines intérieures Préposé à l'Écocentre	25,51 \$	26,02 \$	26,54 \$	27,07 \$	27,61 \$	28,17 \$
3	Aide technicien-mécanicien Journalier II Journalier ECT - Livraison de bacs Magasinier Opérateur C Ouvrier de circulation (parcomètre) Préposé au quartier maître Préposé aux véhicules et équipements Préposé aux équipements	26,62 \$	27,15 \$	27,70 \$	28,25 \$	28,82 \$	29,39 \$
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	27,77 \$	28,33 \$	28,90 \$	29,47 \$	30,06 \$	30,67 \$
5	Horticulteur Ouvrier de réseau Opérateur d'écureur d'égoût Opérateur A Opérateur - ECT Peintre	29,02 \$	29,60 \$	30,19 \$	30,80 \$	31,41 \$	32,04 \$
6	Émondeur Menuisier Opérateur spécialisé Opérateur spécialisé - pelle Mécanicien aux postes de pompage	30,25 \$	30,86 \$	31,48 \$	32,10 \$	32,75 \$	33,40 \$
7	Ébéniste Mécanicien-soudeur Mécanicien de machines fixes I Opérateur III - eau potable Opérateur III.5 - console Opérateur III.5 - procédé Opérateur IV Peintre-débosselleur Plombier Soudeur Technicien de laboratoire	31,58 \$	32,21 \$	32,85 \$	33,51 \$	34,18 \$	34,87 \$
8	Électricien C Opérateur III - projet	32,96 \$	33,62 \$	34,29 \$	34,97 \$	35,67 \$	36,39 \$
9	Électronicien C Mécanicien de machines fixes II Microbiologiste Technicien mécanicien II	34,38 \$	35,07 \$	35,77 \$	36,49 \$	37,22 \$	37,96 \$



**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Rang	Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté

---

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Rang	Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté

---

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>Rang</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Date d'ancienneté</b>

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>Rang</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Date d'ancienneté</b>

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>Rang</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Date d'ancienneté</b>

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>Rang</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Date d'ancienneté</b>



---

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES****LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>Rang</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Date d'ancienneté</b>

---

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>Rang</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Date d'ancienneté</b>

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Rang	Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté

---

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Rang	Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté

---

**OBJET: LISTE DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Rang	Nom	Prénom	Titre du poste	Date d'ancienneté

\* Date embauche comme temporaire

## ANNEXE C - LISTE DES POSTES

Titre du poste	Nombre de postes
Mécanicien-soudeur	6
Préposé aux aré纳斯	6
Ouvrier de réseau	3
Total	15

**ANNEXE D - ENT-BLE-20-09**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LA VILLE DE GATINEAU**  
**ci-après appelée « la Ville »**

**ET**

**LE SYNDICAT DES COLS BLEUS DE GATINEAU**  
**CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »**

**OBJET : MESURES TRANSITOIRES – CONVENTION COLLECTIVE 2019-2024**

---

<b>CONSIDÉRANT</b>	la signature de la convention collective 2019-2024;
<b>CONSIDÉRANT QU'</b>	il y a lieu de prévoir des mesures de mises en œuvre pour certains sujets;
<b>CONSIDÉRANT QUE</b>	les parties se sont entendues sur les mesures de mises en œuvre suivantes :

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante de la présente.
2. Les nouvelles modalités relatives aux séances d'affectation saisonnière entrent en vigueur en vue de l'affectation saisonnière de l'été 2021.
3. Les nouvelles modalités relatives à la dotation des postes entrent en vigueur de façon progressive et selon ce qui aura été convenu par le comité de mise en œuvre des nouveaux processus formé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Ville.
  - Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, chaque personne salariée permanente est réputée inscrite sur la liste d'attribution des postes de la fonction qu'elle détient, lorsque ladite liste sera active.
  - Sans être réputée inscrite sur les listes d'attribution des postes pour les autres fonctions, la personne salariée à l'emploi à la date de signature de la présente convention collective est réputée répondre aux exigences de base des emplois pour lesquels elle est reconnue capable.

- Pendant l'année 2021, les fonctions suivantes doivent être affichées à deux (2) reprises : Opérateurs A-B-C, Journalier I et II, opérateur d'écureur d'égout, ouvrier de réseau, préposé de service et préposé aux bornes d'incendie.
  - Le comité de mise en œuvre des nouveaux processus est responsable d'établir toutes modalités nécessaires à la transition vers Sélecto, incluant des séances d'informations aux personnes salariées cols bleus.
4. Les personnes salariées détenant une fonction de journalier I dite « figée » sur le quart de nuit pendant la période d'affectation saisonnière d'hiver (communément appelé « figés 6 mois/6 mois ») ne seront plus considérées comme « figés 6 mois/6 mois » à compter la signature de la présente convention collective. Conséquemment, ils pourront effectuer un choix autant sur le quart de jour que de nuit en fonction de ce qui est disponible aux organigrammes conformément aux modalités de la présente convention collective.
  5. L'employé #105424 ne pourra être déplacé conformément à l'article 21.05 g) de la présente convention collective tant et aussi longtemps qu'il occupera le poste de soudeur STP-BLE-261.
  6. Aux fins d'application de l'article 27 de la présente convention collective, les parties conviennent que les personnes salariées qui ont effectué la fonction de chargé d'équipe dans les cinq (5) ans précédant la signature de la convention collective sont réputées répondre aux exigences prévues à l'article 27.05 de la présente convention collective.
  7. Les personnes salariés cols bleus qui sont affectées, à la date de signature de la convention collective, à un poste exclu de l'unité d'accréditation sont soumises aux nouvelles modalités prévues à l'article 20.06 de la présente convention collective.
  8. L'Employeur s'engage à soumettre au Conseil municipal une résolution prévoyant la conversion de quinze (15) postes temporaires en postes permanents à la date de signature de la convention collective. Elle s'engage également à soumettre au Conseil municipal, au cours de l'année 2021, une résolution prévoyant la conversion de cinq (5) postes temporaires en postes permanents. Ces postes seront dotés conformément aux règles de la présente convention collective.
  9. La Ville consent à ne pas émettre, sans admission de quelque nature que ce soit, une facture concernant les libérations syndicales de l'année 2019 conformément à l'article 4.06 de la présente convention collective.
  10. Le Syndicat dispose d'une banque de mille sept cents vingt (1720) heures de libérations syndicales pour la durée de la présente convention collective, en sus de la banque d'heures déjà prévues à l'article 4.06 de la présente convention collective. Le code d'utilisation de la banque sera émis par le Service des ressources humaines.
  11. Les parties s'engagent à convenir d'une Annexe comprenant les conditions de travail des postes permanents à être créés à l'Écocentre Pierre-Ménard qui sera soumise pour approbation aux autorités municipales compétentes en même temps que la création des quatre (4) postes permanents soit un (1) opérateur A et trois

(3) préposés à l'Écocentre. Lesdits postes sont en sus de ceux prévus au point 8 de la présente Annexe.

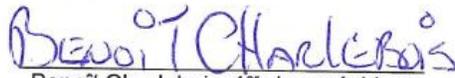
12. Le calcul de la date d'embauche aux fins de rappel de la personne salariée occasionnelle devenue temporaire est effectué pour toutes les personnes salariées qui sont devenues temporaires sans rupture du lien d'emploi entre les deux (2) statuts. La date de mise en application des dates d'embauche aux fins de rappel est convenue ultérieurement entre les parties.
13. Les trois (3) postes sans affectation (PSA) de la division de la voirie seront intégrés aux organigrammes à compter de la période d'affectation saisonnière d'été 2021. Plus précisément, lesdits postes seront répartis de la façon suivante :
  - a. le poste STP-BLE-460 actuellement vacant sera intégré aux organigrammes du secteur de Buckingham et de Masson-Angers;
  - b. le poste STP-BLE-461 actuellement détenu par l'employé #106881 sera intégré aux organigrammes du secteur de Gatineau;
  - c. le poste STP-BLE-462 actuellement détenu par l'employé #106975 sera intégré aux organigrammes du secteur de Gatineau.
14. L'article 31.02 entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021, date de crédit dans la banque.
15. Les nouvelles cotes de rappel prévues à l'article 19 entrent en vigueur à compter du mercredi 13 janvier 2021.
16. L'ensemble des nouveaux horaires, soit aux arénas, laboratoire, opérateurs I, gestion de la flotte et des équipements ainsi que les magasiniers entrent en vigueur à compter du dimanche 13 décembre 2020.
17. La rétroactivité salariale due sera versée au plus tard le 30 mars 2021, à défaut de quoi des intérêts au taux légal s'appliqueront à compter du 31 mars 2021.
18. La présente entente sera en vigueur à compter de sa signature par toutes les parties.
19. Le Syndicat et la Ville reconnaissent que la présente entente est faite de bonne foi et ne saurait être invoquée à titre de précédent.

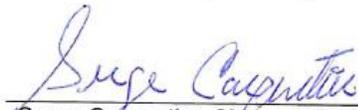
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 4 <sup>e</sup> jour de décembre 2020.

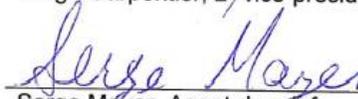
**SYNDICAT DES COLS BLEUS  
DE GATINEAU (CSN)**

  
Denis Savard, Président

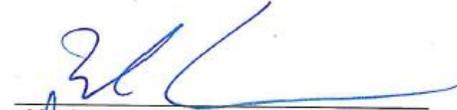
  
Marc Girouard, Secrétaire général

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

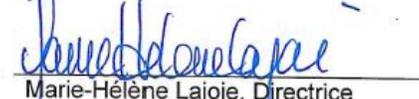
  
Serge Carpentier, 2<sup>e</sup> vice-président

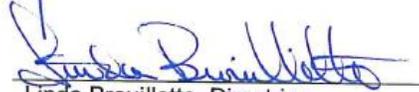
  
Serge Mayer, Agent de griefs

**VILLE DE GATINEAU**

  
Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

  
M<sup>e</sup> Geneviève Leduc, Greffière

  
Marie-Hélène Lajoie, Directrice  
générale

  
Linda Brouillette, Directrice  
Service des ressources humaines













## **ANNEXE F**

### **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 30 de la présente convention collective et la garantie des heures de travail des personnes salariées temporaires (article 6.04 o)) 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 G**

### **OBJET : Horaire des arénas**

#### **SAISON HIVERNALE**

Arénas : Stade Pierre Lafontaine, Baribeau, Beaudry et Campeau (lorsque les surfaces glacées sont en opération)

	A	B	C	D
Dimanche	Congé	Congé	16 h – 2 h	6 h – 16 h
Lundi	7 h – 17 h	Congé	Congé	16 h – 2 h
Mardi	7 h – 17 h	Congé	Congé	16 h – 2 h
Mercredi	7 h – 17 h	16 h – 2 h	Congé	16 h – 2h
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**

Arénas : Cholette, Jean-Paul Sabourin, Robert Guertin et Frank Robinson – Duchesnay (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	7 h – 17 h	Congé	Congé	16 h – 2 h	7 h – 15 h
Mardi	7 h – 17 h	Congé	Congé	16 h – 2 h	7 h – 15 h
Mercredi	7 h – 17 h	16 h – 2 h	Congé	16 h – 2 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	16 h – 2 h	7 h – 17 h
Mardi	Congé	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	16 h – 2 h	7 h – 17 h
Mardi	Congé	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 H**

OBJET : Dispositions particulières

a) Secteur est

L'Employeur maintient la pratique pour le mécanicien-soudeur de l'ex-ville de Masson-Angers à l'effet de leur fournir les outils. La personne salariée visée est :

- Gérald Renaud

## ANNEXE I

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

Personnes salariées permanentes et temporaires long terme 150 points et personnes salariées temporaires de plus de 1200 heures 75 points annuel parmi :

Pantalon de jeans :	21 points
Pantalon taille basse :	21 points
Pantalon taille régulière :	21 points
Pantalon de type cargo :	21 points
Chandail manches courtes de couleur bleu marin ou gris charbon :	7 points
Chandail polo manches courtes de couleur bleu marin :	12 points
Chandail manches courtes de sécurité orange* :	16 points
Chandail manches longues de couleur bleu marin :	12 points
Chemise manches courtes de couleur bleu marin :	15 points
Chemise manches longues de couleur bleu marin :	17 points
Coton ouaté de couleur bleu marin :	9 points
Chandail kangourou de couleur gris charbon :	28 points
Chandail kangourou avec glissière de couleur bleu marin :	42 points
Manteau de printemps :	30 points

\* Le dossard demeure l'équipement de protection individuelle fourni par l'Employeur. La personne salariée peut à même ses crédits choisir un chandail manches courtes de sécurité orange en remplacement du dossard.

À l'embauche, la personne salariée recevra un ensemble de départ selon ce qui suit :

Personne salariée temporaire court terme :

- Trois (3) chandails manches courtes de couleur bleu marin;
- Deux (2) cotons ouatés de couleur bleu marin;
- Le premier (1<sup>er</sup>) manteau d'hiver (à l'exception des horticulteurs qui travaillent seulement en été).

Étudiant à la tonte de pelouse :

- Trois (3) chandails manches courtes de couleur bleu marin;
- Un (1) coton ouaté de couleur bleu marin.

Personne salariée occasionnelle travaillant pour le Service des travaux publics, division entretien des édifices et division parcs et espaces verts (arénas) :

- Deux (2) chandails manches courtes de couleur bleu marin;
- Deux (2) cotons ouatés de couleur bleu marin;
- Un (1) manteau de printemps (uniquement pour les arénas).

## ANNEXE J

### HORAIRE DE TRAVAIL

### OPÉRATEURS III

### USINES D'EAU POTABLE

DLMMJVS	DLMMJVS	DLMMJVS
XXAAXXA	AAXXAAR	RRRRRRX
RRRRRRX	XXAAXXA	AAXXAAR
AAXXAAR	RRRRRRX	XXAAXXA

### Légende

---

- A quart de douze (12) heures de 7 h à 19 h, opérateur responsable de l'opération de l'usine
- R la personne 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 la personne 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 présente 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 (1) 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 présente 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) La personne 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 la personne 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'une personne salariée absente pour une cause non couverte par les dispositions du paragraphe 5 d) traitant de la disponibilité de la personne 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 la personne 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 la personne 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) La personne 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, la personne de relève, dans un tel cas, doit entrer au travail dans un délai maximal d'une (1) 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) La personne de relève n'est pas tenue 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) La personne de relève peut être affectée dans d'autres usines après entente entre les parties

## ANNEXE K

### HORAIRE DE TRAVAIL DES OPÉRATEURS I

#### Secteur de l'eau potable

	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
<b>1</b>	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X
<b>2</b>	X	G	G	G	G	G	X	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X
<b>3</b>	X	H	H	H	H	H	X	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X
<b>4</b>	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
<b>1</b>	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X	X	G	G	G	G	G	X
<b>2</b>	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X	X	H	H	H	H	H	X
<b>3</b>	X	G	G	G	G	G	X	X	H	H	H	H	H	X	X	G	G	G	G	G	X
<b>4</b>	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 - 7 h 30 à 15 h 30

G Quart de travail de huit heures – Secteur centre est- 7 h 30 à 15 h 30

## 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 I 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 f) sont le vendredi de 7 h 30 à 12 h 30.

## ANNEXE L

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

S D L M M J V	S D L M M J V	S D L M M J V	S D L M M J V	S D L M M J V
R R R R R R R	X X J J X X N	N N X X J J X	X X N N X X J	J J X X N N X
J J X X N N X	R R R R R R R	X X J J X X N	N N X X J J X	X X N N X X J
X X N N X X J	J J X X N N X	R R R R R R R	X X J J X X N	N N X X J J X
N N X X J J X	X X N N X X J	J J X X N N X	R R R R R R R	X X J J X X N
X X J J X X N	N N X X J J X	X X N N X X J	J J X X N N X	R R R R R R R

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 la journée même à 7 h le lendemain)

R : la personne de relève (7 h à 15 h - lundi au jeudi)

X : jour de congé

  : Considéré comme le samedi

  : Considéré comme le dimanche

## 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) La personne de relève est en poste à partir du samedi matin 7 h jusqu'au samedi matin suivant 7 h et est disponible du vendredi soir 19 h jusqu'au vendredi soir suivant 19 h.

Le travail effectif de la personne 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 la personne 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 la personne de relève est affiché le mercredi 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 la personne 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) La personne 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, la personne de relève, dans un tel cas, doit entrer au travail dans un délai maximal d'une (1) 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) La personne de relève n'est pas tenue 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) La personne de relève peut être affectée dans d'autres usines après entente entre les parties.

**ANNEXE M**  
**Projet-pilote**

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

Horaire hebdomadaire					
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
<b>Préposé aux bacs</b>	6h45 à 14h45				
<b>Journalier ECT</b>					
<b>Semaine 1</b>	10h00-18h00	10h00-18h00	10h00-18h00	10h00-18h00	10h00-18h00
	conciergerie	conciergerie	conciergerie	conciergerie	conciergerie
	diner	diner	diner	diner	diner
	balance	balance	balance	balance	balance
<b>Semaine 2</b>	6h45-14h45	6h45-14h45	6h45-14h45	6h45-14h45	6h45-14h45
	balance	balance	balance	balance	balance
	diner	diner	diner	diner	diner
	journalier	journalier	journalier	journalier	journalier
<b>Semaine 3</b>	6h45-14h45	6h45-14h45	6h45-14h45	6h45-14h45	6h45-14h45
	journalier	journalier	journalier	journalier	journalier
	diner	diner	diner	diner	diner
	journalier	journalier	journalier	journalier	journalier

**Légende :**

C = congé hebdomadaire

**Notes :**

1. Les personnes salariées de la présente Annexe 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 personnes salariées de la présente Annexe 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.

## CONDITIONS PARTICULIÈRES

1. Les personnes salariées de la présente Annexe bénéficient des heures de travail pour la période estivale et ne se voient donc pas verser la prime prévue à l'article 26.10c) de la présente convention collective. Les effets de la réduction d'heures de travail sont applicables à la dernière journée de travail de chaque semaine régulière de travail.
2. Malgré ce qui est prévue au point 1 de la présente Annexe, seul le journalier ECT qui travaille selon l'horaire de la semaine 1 peut bénéficier de la réduction des heures pendant la période estivale, tel que prévue à l'article 26.01 f) de la présente convention collective.

Le journalier ECT qui travaille lors des semaines 1 et 3 se voit créditer l'équivalent de trois (3) heures par semaine dans la banque de temps supplémentaire repris. La reprise de ces heures doit être effectuée pendant la période estivale uniquement, ne peut engendrer de temps supplémentaire et la demande doit être soumise selon les dispositions de l'article 19.04 b) de la présente convention collective. À la fin de la période estivale, le résiduel de ces heures non utilisées est payé à la personne salariée au taux de salaire en vigueur et ne peut, en aucun temps, être transféré dans une autre banque de congé.

3. 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 présente convention collective en vigueur. Les opérateurs au centre de transbordement bénéficient donc des mêmes avantages que les personnes salariées travaillant sur un horaire régulier.
4. Si un congé férié est reporté en conformité avec l'article 13.04 a) de la présente 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 N

### **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
<b>Assurance vie de base</b>	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 \$
<b>D.M.A</b>	2 fois le salaire	
<b>Assurance vie des personnes à charge</b>		Aucune
<i>Conjoint</i>	10 000 \$	
<i>Enfant</i>	5 000 \$	
<b>Invalidité de courte durée</b>		
Régime assuré		
<i>Délai de carence (a-h-m)</i>	3-3-3 jours ouvrables	
<i>Prestation</i>	85 %	
<i>Durée des prestations</i>	17 semaines	

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
<i>Statut fiscal</i>	Imposable	
<b><i>Invalidité de longue durée</i></b>		
<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
<b><i>Assurance maladie</i></b>		
<i>Frais hors Canada et chambre d'hôpital</i>		
- Franchise	Aucune	Aucune
- Coassurance	100 %	100 %

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
<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	<b>Liste de médicaments nécessitant une ordonnance</b>	Liste de médicaments nécessitant une ordonnance
Substitution générique des médicaments	<b>Obligatoire</b>	Obligatoire
- Carte de médicaments	Différé 80 % (premiers 5330 \$ de frais)	Différé 90 % (premiers 5 330 \$ de frais)
Coassurance Médicaments	100 % (de l'excédent) (plafond indexé selon RAMQ)	100 % (de l'excédent) (plafond indexé selon RAMQ)

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
<i>Soins paramédicaux</i>	80 %	90 %
- Physiothérapeute	500 \$/année	Illimité
- Psychologue	1000 \$/année	Illimité
- Audiologiste/Orthophoniste	1000 \$/année chacun	1000 \$/année chacun
- Chiropraticien et autres paramédicaux	60 \$ admissible/traitement, max. 500 \$/année combiné tous sauf pour physio/psycho/au dio/ortho	60 \$ admissible/traitement, max. 700 \$/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>		

Garanties	RÉGIME FLEXIBLE (EMPLOYÉS ACTIFS)	
	BASE	OPTION
<i>Individuelle</i>		25 \$
<i>Familiale</i>		50 \$
<i>Carte de paiement</i>	Direct	Direct
- <i>Préventifs et base</i>		<b>Coassurance à 90 %</b>
- <i>Endodontie/Périodontie</i>		80 %
- <i>Restaurations majeures</i>		50 %
- <i>Orthodontie</i>		50 %
<i>Guide des tarifs</i>		Courant
<i>Maximum</i>		<b>1200 \$</b> annuel combiné pour tout sauf <b>1500 \$</b> 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 O**

**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 P

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

Ces postes couvrent les pièces d'équipement suivantes :

#### Opérateur spécialisé

Rétrocaveuse

Pelle mécanique (aqueducs, 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 Q

---

**OBJET : Cotisation syndicale**

---

En vertu de la clause 3.01 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 avons à ce jour la responsable de la paie de retenir sur votre salaire, à compter du premier jour travaillé un pourcentage de 2 % 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.

J'autorise expressément la Ville à transmettre au Syndicat toutes les informations personnelles ou confidentielles requises en vertu des dispositions de la convention collective.

**VEUILLEZ S.V.P. COMPLÉTER LA PRÉSENTE 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 R**

---

**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)**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>NOM</b>	<b># EMPLOYÉ</b>









---

**OBJET: Liste des personnes salariées occasionnelles**

**LA MISE À JOUR EST EN COURS ET FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>Date embauche à la ville</b>	<b>Tâche</b>

## ANNEXE T

### 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 : largeur : 18" hauteur : 13" profondeur : 10"

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-étau 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-DÉBOSSSEUR

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 ⅜" 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 7⅞" long

PEINTRE-DÉBOSSSELEUR (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 ⅜"
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 tuvauter de 10 à 14 mm
1	Jeu de clés combinées de 14 pièces de $\frac{3}{8}$ " à $\frac{1}{4}$ "
1	Mini clé combinée $\frac{1}{4}$ "
1	Mini clé combinée $\frac{5}{16}$ "
1	Mini clé combinée $\frac{11}{32}$ "
1	Jeu de clés. 5 clés à tuvaut double extrémité polvconales $\frac{1}{4}$ " à $\frac{3}{4}$ "
1	Jeu de clés Allen 20 pièces de .028 à $\frac{3}{8}$ "
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 $\frac{1}{4}$ " par 10 13/32" long
1	Tournevis à embout Phillips no. 3 de $\frac{5}{16}$ " par 10 7/8"
1	Tournevis à embout Phillips no. 2 de $\frac{1}{4}$ " par 20 13/32" long
1	Pince à bec effilé, coupante de côté, vinyle rouge de $7\frac{1}{8}$ " long
1	Pince pour l'électronique et l'électricité, filage de $8\frac{3}{4}$ " long
1	Pince multiprise, gros modèle de 20"
1	Jeu de pinces-étaux (4 outils)
1	Levier de $\frac{5}{16}$ " par 6"
1	Levier avec manche de $\frac{3}{8}$ " par 12"
1	Poinçon effilé bronzé de $\frac{3}{8}$ " par 10"
1	Marteau 8 oz. Par $12\frac{1}{2}$ "
1	Marteau à amortisseur 32 oz. par $13\frac{1}{2}$ "
1	Aimant extensible 2 lb de $16\frac{3}{4}$ " à $26\frac{3}{4}$ "
1	Couteau à tuvau de $\frac{1}{8}$ " à $\frac{5}{8}$ "
1	Pistolet à air comprimé de $4\frac{1}{2}$ " 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 $2\frac{1}{4}$ ")
1	Jeu de pics pour o-ring (4 outils)
1	Miroir rond de $2\frac{1}{4}$ " 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 $\frac{1}{2}$ "

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 ⅜"
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 3/8"
1	Jeu de clés Allen métriques longues zinguées (10 pièces)
1	Pince à bec effilé, coupante de côté, vinyle rouge de 7 1/8" 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 3/8" par 12"
1	Marteau 8 oz. par 12 1/2"
1	Aimant extensible 2 lb de 16 3/4" à 26 3/4"
1	Pistolet à air comprimé de 4 1/2" long
1	Scie à métaux (lame 12")
1	Ensemble de ciseaux à froid
1	Ensemble de tournevis
1	Un cliquet à manche long de 1/2"
1	Ensemble de poinçons effilés (longs et courts)
1	Die grinder 1/4"
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 1/2" 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 (1/4, 5/16, 3/8, 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 1/4 à de pouce
1	Ensemble de clés ouvertes-fermées 1/4 à 1 1/8 de pouce
1	Ensemble de clés ouvertes-fermées 8 à 19 mm
4	Clés de réfrigération à angles (3/16, 1/4, 5/16, 3/8 de pouce)
5	Clés de réfrigération droites (3/16, 1/4, 5/16, 3/8 et 1/2 pouce)
2	Ensembles de clés à rochet prise 1/4 douilles courtes et longues (standards et métriques)
1	Ensemble de clés à rochet prise 3/8 standard, douilles courtes et longues
1	Ensemble de clés à rochet prise 1/2 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 1⅝" 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 3/8
1	Mèche longue 5/16
1	Mèche hélicoïdale 1"
1	Ensemble Veritas corning 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 holesaw 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 penture Stanley
1	Brosse à lime
1	Ensemble de pinces Pony 2"
1	Dead blow hammer

## **ANNEXE U**

### **Critères d'évaluation – Chargé d'équipe**

**ATTITUDE À L'ÉGARD DU TRAVAIL** : Disposition au travail, selon son intérêt, son souci de bien faire et son application au travail :

1. Ne répond pas aux attentes
2. Rencontre parfois les attentes
3. Rencontre les attentes
4. Surpasse les attentes

**CONSCIENCE PROFESSIONNELLE** : Manifestation de loyauté, d'intégrité, de discrétion et de franchise dans l'accompagnement de son travail.

1. Ne répond pas aux attentes
2. Rencontre parfois les attentes
3. Rencontre les attentes
4. Surpasse les attentes

**COOPÉRATION** : Aptitude à bien travailler avec les autres, à transmettre son expérience et ses connaissances.

1. Ne répond pas aux attentes
2. Rencontre parfois les attentes
3. Rencontre les attentes
4. Surpasse les attentes

**FACILITÉ À SE CONFORMER AUX DIRECTIVES** : Promptitude et exactitude dans l'exécution des directives du travail.

1. Ne répond pas aux attentes
2. Rencontre parfois les attentes
3. Rencontre les attentes
4. Surpasse les attentes

**CAPACITÉ À COMMUNIQUER** : Communique oralement des idées par le biais d'une approche dynamique adaptée à l'auditoire, exprime ses idées de façon concise, s'exprime efficacement lorsqu'il doit parler spontanément.

1. Ne répond pas aux attentes
2. Rencontre parfois les attentes
3. Rencontre les attentes
4. Surpasse les attentes

## ANNEXE V

### Critères – Congé sans solde pour affaires syndicales

En conformité avec l'article 4.08 de la présente convention collective, l'Employeur accorde un congé sans solde pour affaires syndicales en respect des critères suivants :

1. Le solde des banques au moment du début dudit congé sans solde sont maintenues, à l'exception de la banque de congés de maladies qui est remboursé le ou vers le 15 décembre de l'année et ce, selon les dispositions de l'article 31.09 a) de la présente convention collective.
2. Pendant la durée du congé sans solde, la personne salariée :
  - n'accumule aucun congé prévu à la présente convention collective;
  - maintient sa participation au régime de retraite en assumant les deux (2) parts du régime (employeur et employé);
  - maintient uniquement les protections d'assurance-vie additionnelles au régime flexible d'assurances collectives. Les autres protections sont assumées par la Fédération des employées et employés de services publics – CSN;
  - pourra avoir accès au régime d'assurances collectives des retraités de la Ville de Gatineau;
  - maintient sa rémunération par l'Employeur. Les coûts afférents à la rémunération de la personne salariée sont remboursés à l'Employeur par la Fédération des employées et employés de services publics – CSN.
3. Pendant la durée du congé sans solde, la couverture CNESST est assumée par la Fédération des employées et employés de services publics – CSN.
4. L'Employeur facture mensuellement la Fédération des employées et employés de services publics – CSN, à l'attention de la secrétaire-comptable. Le paiement de la facture s'effectue dans les trente (30) jours de l'émission.
5. Le salaire remboursé comprend :
  - Le salaire de base de la personne salariée à raison de quarante (40) heures par semaine;
  - Les allocations et primes, le cas échéant;
  - La part employeur du Régime de rentes du Québec (RRQ);
  - La part employeur Assurance-Emploi;
  - La part employeur pour les assurances collectives, le cas échéant;
  - La part employeur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
  - La part employeur du Régime de retraite des cols bleus de Gatineau;
  - La part employeur du Régime de l'assurance maladie du Québec (RAMQ);
  - La part employeur pour la CNESST.

## ANNEXE W

### Priorité de dotation

Fonction	Liste d'attribution des postes	Liste de temporaires (6.04)
Concierge	X	Concierges
Concierge - atelier mécanique	X	Journaliers
Journalier I	X	Journaliers
Journalier ECT	X	Journaliers
Préposé à l'entretien des piscines intérieures	X	
Aide technicien-mécanicien	X	
Journalier II	X	Journaliers
Journalier ECT - Livraison de bacs	X	Journaliers
Magasinier	X	
Opérateur C	X	Journaliers
Ouvrier de circulation (parcomètre)	X	Journaliers
Préposé au quartier maître	X	Journaliers
Préposé aux véhicules et équipements	X	Journaliers
Préposé aux équipements	X	Journaliers
Opérateur I - eau potable	X	
Opérateur II - granulation	X	
Opérateur II - site Cook	X	
Opérateur B	X	Journaliers
Ouvrier de circulation (fabrication)	X	Journaliers
Ouvrier de circulation (installation)	X	Journaliers
Préposé aux animaux	X	Journaliers
Préposé aux arénas	X	Préposés aux arénas
Préposé aux bornes d'incendie	X	Journaliers
Préposé de service	X	Journaliers
Préposé de service aux citoyens	X	Journaliers
Préposé, qualité de l'eau des piscines	X	
Horticulteur	X	
Ouvrier de réseau	X	Journaliers
Opérateur d'écureur d'égoût	X	Journaliers
Opérateur A	X	Journaliers
Opérateur – ECT	X	Journaliers
Peintre	X	
Émondeur	X	
Menuisier	X	
Opérateur spécialisé	X	Journaliers
Opérateur spécialisé - pelle	X	Journaliers
Mécanicien aux postes de pompage	X	
Ébéniste	X	
Mécanicien-soudeur	X	
Mécanicien de machines fixes I	X	
Opérateur III - eau potable	X	
Opérateur III – projet	X	
Opérateur III.5 – console	X	
Opérateur III.5 – procédé	X	
Opérateur IV	X	

Peintre-débosselleur	X	
Plombier	X	
Soudeur	X	
Technicien de laboratoire	X	
Électricien C	X	
Électronicien C	X	
Mécanicien de machines fixes II	X	
Microbiologiste	X	
Technicien mécanicien II	X	

## **ANNEXE X**

Modalités de rappel pour le chargeur (affectation saisonnière hivernale)  
Voirie et Aqueducs, égouts et drainage de surface

### Voirie

Lorsque l'Employeur procède au rappel de trois (3) camions épandage et plus, il doit également procéder au rappel d'un (1) chargeur.

### Aqueducs, égouts et drainage de surface

Lorsque l'Employeur procède à un rappel d'un (1) camion, il doit également procéder au rappel d'un (1) chargeur.